



Opal ion
Nunner KG
Bruckerstrasse 23/ TOP 8, A-8101 Gratkorn
Tel: +43 3124/25417, Fax: +43 3124/25417-11
e-mail: info@opalion.com www.opalion.com



Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich



Impressum:



Opal ion
Nunner KG
Bruckerstrasse 23/ TOP 8, A-8101 Gratkorn
Tel: +43 3124/25417, Fax: +43 3124/25417-11
e-mail: info@opalion.com www.opalion.com

Projektleitung:
Frau Renate Nunner

Dieser Bericht wurde verfasst von:
Frau Renate Nunner
Am 15.03.2011

Inhaltsverzeichnis

1	Projektbeschreibung	5
1.1	Projektziele	5
1.2	Projektstruktur: Steuerungsgruppe und Projektteam	5
2	Was ist der Nutzen?	6
	Gesundheitsförderung im Unternehmen:	6
3	Ideen für Maßnahmen	7
3.1	Weitere Maßnahmen aus Firmensicht / Konkrete Ansatzpunkte	8
4	3 Vorträge Herr Tom Zölss	8
4.1	Der menschliche Körper- Physiologie der Verdauungsorgane	8
4.2	Ernährung und Bewegung - Warum Sport	8
4.3	Nährstoffe- Lebensmittelkunde- gesunde Ernährung	8
5	Modul IV: Individuelles Gesundheitsmanagement –	8
5.1	Gehetest und Körperfettmessung	8
5.1.1	Impressionen vom Gehetest:	9
5.2	ABI und Impulstest	10
5.3	Selbstmanagement	10
	Fragen zum Thema Selbstmanagement	10
5.3.1	Nagel-Übung	11
5.3.2	Rahmenbedingungen für Veränderung / Vision	11
5.3.3	Übung: Fragen zur Lebensvision und zur Visionsarbeit	13
5.3.4	Übung: Lebensrollenanalyse	13
5.4	Steigerung der Rollenzufriedenheit	14
5.5	Analyse-Ergebnisse von ABI- und Impuls-Test	15
5.5.1	Weitere Seminar-Impressionen:	18
6	Modul III: Soziale Gesundheit –	19
6.1	DISG-Test (Kurzform)	19
6.1.1	ÜBUNG: Persönliche Reflexion zum DISG-Test	25
6.2	Eisbergmodell der Persönlichkeit	26
6.2.1	Außenübung „Säurefluss“	26
6.2.2	Erfolg im Team	27
6.3	Selektive Wahrnehmung	29
6.4	Team-Arbeitsblatt	30
6.5	Kommunikation	30
6.5.1	Systemisches Kommunikationsmodell	31
6.5.2	Übung zum Thema Kommunikation: Sin-Obelisk	32
6.5.3	Übung zum Thema „Wie wirklich ist die Wirklichkeit“:	33
6.5.4	Förderliche Grundhaltungen in zwischenmenschlicher Kommunikation	33
6.5.5	Gewaltfreie Kommunikation (GFK)	35

6.6	Personality Poker (Feedback an Team)	35
7	Modul II: Psychische Gesundheit	40
7.1	Was stresst uns? Was sind Stressfaktoren/-quellen?.....	41
7.2	Entstehung von Stress	41
7.2.1	Übung zur Selbstreflexion: Meine Stresslandkarte	43
7.2.2	Anforderungen / Ressourcen	44
7.2.3	AVEM-Test: Fragebogen ausfüllen	44
7.3	Was passiert in Stresssituation (bei Überforderung)?.....	44
7.4	Was kann man gegen Stress tun?	46
7.5	Auswertung des AVEM-Tests	48
7.6	Unsere Ideen zur Stressvorbeugung und -bewältigung.....	56
7.6.1	HANDELN IM AKUTSTRESS	57
7.6.2	STRESSNACHBEREITUNG	58
8	Impuls-Test / Ergebnisse	60
9	ABI-Test / Ergebnisse	65
10	Qualität von Organisationen und ihre Folgen.....	67
11	Modul I: Körperliche Gesundheit	69
11.1	Erwartungsabklärung.....	69
11.2	Warum Bewegung?.....	70
11.2.1	Kriterien für Training:	77
11.3	Ausfüllen der beiden Fragebögen.....	79
11.3.1	„Impulstest“ und „Arbeitsbewältigungsindex (ABI)“	79
12	Kick off Veranstaltung	81
12.1	Kurz Vorstellung der Person Mag. Blaha und seiner Firma:.....	81
12.2	Kurz Vorstellung jeder einzelnen Person vom Opalion Team:.....	81
12.3	Saluto Genese Modell!!	83
13	Prozessdokumentation.....	84
14	Evaluationserhebungsinstrumente, Kurzübersicht	84
15	Übertragbarkeit und Transfersicherung	84
16	Zusammenfassung und Resümee.....	84

1 Projektbeschreibung

Gesunde, glückliche Mitarbeiter sind das höchste Gut jedes Unternehmens. Die betriebliche Gesundheitsförderung von Opalion:

„In Balance sein - Fit in die Zukunft“

Opalion ist Software-Hersteller mit Firmensitz in Gratkorn/Steiermark. Hauptsächlich sitzende PC Tätigkeit und hochkomplexe Programmierarbeiten bestimmen den Betriebsalltag. Um Krankenstände, wie zB Rückenschmerzen und psychische Probleme vorzubeugen und zu vermeiden, widmen wir uns dem Thema Gesundheit.

Schaffung eines gemeinsamen Gesundheitsverständnisses

„Körperliche, Psychische und Soziale Gesundheit“ und Individuelles Gesundheitsmanagement“.

1.1 Projektziele

Das Projekt soll dazu dienen, tätigkeitsbedingte „krankmachende“ Faktoren im betrieblichen Arbeitsumfeld sichtbar zu machen und zu analysieren und diesen durch gezielte verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen zu begegnen. In der kontinuierlichen und komplexen Auseinandersetzung mit dem Thema „Gesundheit“ sollen systemische Zusammenhänge und individuelle Handlungsspielräume sichtbar werden, die es dem einzelnen ermöglichen, auch über die Projektdauer hinaus in Sachen „persönlicher Gesundheitsförderung“ eigenverantwortlich aktiv zu bleiben.

Die gemeinsame komplexe Auseinandersetzung mit dem Thema „Gesundheit“ soll Mitarbeiter und Geschäftsführung dazu befähigen, Handlungsspielräume in Sachen individueller und organisationaler Gesundheitsförderung zu erkennen und zu nutzen.

Konkret werden dabei folgende Ziele angestrebt:

- Anbieten von Hilfestellungen zur Steigerung des individuellen Wohlbefindens (Know How, Methoden, verhältnispräventive Maßnahmen,...)
- Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für eine Erhaltung bzw. Verbesserung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit (in Anlehnung an das Förderungsmodell der Arbeitsfähigkeit nach J. Ilmarinen)
- Bewusst-/Sichtbarmachen gesundheitsförderlicher bzw. -beeinträchtigender Faktoren. Erarbeitung und Umsetzung verhaltens- und verhältnispräventiver Maßnahmen
- Stärkung der sozialen Zusammengehörigkeit durch gemeinsame Aktivitäten außerhalb des gewohnten beruflichen settings

1.2 Projektstruktur: Steuerungsgruppe und Projektteam

Die Projektleitung wird von Frau Renate Nunner durchgeführt.

Steuerungsgruppe und Projektteam wird auf Grund der kleinen Betriebsgröße als eine Einheit zusammengefasst.

2 Was ist der Nutzen?

„Sind die MitarbeiterInnen gesund und motiviert, profitiert das gesamte Unternehmen!“

Gesundheitsförderung im Unternehmen:

- **Reduziert** unter Einbeziehung der MitarbeiterInnen Belastungen am Arbeitsplatz
- **Optimiert** Arbeitsabläufe, Organisations- und Kommunikationsstrukturen
- **Steigert** die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen

Betriebliche Gesundheitsförderung initiiert einen Kommunikations- und Lernprozess, der das Bewusstsein für gesundheitliche Zusammenhänge schärft, die Handlungs- und Lösungskompetenz im Umgang mit Beanspruchungen und Belastungen stärkt und den sozialen Zusammenhalt fördert.

Einflussfaktoren auf Gesundheit sind sehr vielfältig. Effekte, die mit Betrieblicher Gesundheitsförderung erzielt werden, liegen oftmals in qualitativen Bereichen, welche sich schwer direkt messen und somit in Geldwerten ausdrücken lassen. Dennoch gibt es mittlerweile eine Reihe von Studien, die ein sehr gutes Kosten-Nutzen-Verhältnisse belegen.

Geschäftsleitungen und MitarbeiterInnen jener IKT-Unternehmen, welche die Möglichkeit zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Rahmen des switch-Projektes genutzt haben, berichten von folgenden Wirkungen:

- Verbesserte Arbeitsorganisation, Optimierung des Workflows
- Verbesserungen der internen Kommunikation und Information
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Verbesserungen in der Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen
- Höhere Motivation der MitarbeiterInnen
- Höherer Stellenwert von Gesundheit im Unternehmen
- Erhöhung des Gesundheitsbewusstseins

3 Ideen für Maßnahmen

Ideen für Maßnahmen:

- Rückenschule Seminar
- Anti-Stress Seminar bzw. Stressreduktion
- Augentraining Seminar
- Führungsablauf anschauen
- Organisation in der Firma
- Raucherentwöhnung Seminar
- Gesund essen?!
- Poker Runde – Freizeit?
- Mittagessen anliefern lassen
- MA fragen: was macht dich krank? Was macht dich gesund?
- Befragung MA: Wie seht ihr die Führungsebene?

- Gratis Kaffee
- Gratis Mineralwasser
- Info-Board – durch unser TICOS.
- Betriebsausflug
- AUVA – richtig sitzen etc. war schon da
- Top augenschonende Bildschirme
- Strahlenausmessen
- Teure ergonomische Bürosessel
- 1x wöchentliche Montagsbesprechung
- Quartalsbesprechung mit Mitarbeitern
Einzelgespräche
- Geburtstage feiern

3.1 Weitere Maßnahmen aus Firmensicht / Konkrete Ansatzpunkte

- **Weiterbildung**
 - indiv. Bedarf festlegen / erfragen im Rahmen der Einzelgespräche
 - auch für Kollektiv
 - interne Weiterbildung, von MA für MA („Jahrmarkt der Talente“)
- **genauere Projektplanung** (Pufferzeiten, Projektplanung zeitmäßig berücksichtigen): würde auch den Zeitdruck reduzieren
- **Unterbrechungen durch Telefonate**
 - Telefonapparat für ein paar Stunden auf Hauptapparat umleiten?
 - Fixe Service-/Wartungszeiten am Telefon?
 - Herr ... „ist ab Uhr erreichbar“ (nicht schwindeln, wenn anwesend)
- **Leitbild, Vision, Strategie** entwickeln / kommunizieren

4 3 Vorträge Herr Tom Zölss

4.1 Der menschliche Körper- Physiologie der Verdauungsorgane

Wie funktioniert unser Verdauungsapparat, wie unser Stoffwechsel, wie unsere Muskulatur?

4.2 Ernährung und Bewegung - Warum Sport

Wie hängen Ernährung und Bewegung zusammen, warum diese Wichtigkeit im Leben?

4.3 Nährstoffe- Lebensmittelkunde- gesunde Ernährung

Was ist Nahrung, was Genussmittel, welche Nahrungsmittel soll ich bevorzugen, wie ernähre ich mich gesund?

5 Modul IV: Individuelles Gesundheitsmanagement –

Protokoll vom 8.-9. Mai 2009

Ort: Bio-Thermenhotel, Bad Waltersdorf

Anwesend: Opalion intern: Fr. Nunner, Hr. Nunner, Fr. Mag. Fritz, Hr. Dunst, Hr. Kager, Hr. Schmid, Hr. Wengg; Fa. Activity: Hr. Mag. Blaha

8.5.2009, 9 – 12.30 Uhr, 13.30 – 18 Uhr

5.1 Gehtest und Körperfettmessung

und Vergleich mit 1. Test:

- Im Nov. **2007** war der Gruppendurchschnitt **91,3**.
- Heute (Mai **2009**) ist der Gruppendurchschnitt **95,0**. => **Steigerung gegenüber 2007**.

Gezeigt hat sich auch, dass eine Verbesserung der Fitness NUR über eine ERHÖHUNG der BEWEGUNG möglich ist!

Nur z.B. mit dem Rauchen aufzuhören, erhöht die Fitness (leider) nicht.

5.1.1 Impressionen vom Gehtest:

www.activity.co.at

Seminarimpressionen



Beratergruppe activity – Beratung für Mensch und Unternehmen OG

www.activity.co.at



Beratergruppe activity – Beratung für Mensch und Unternehmen OG

5.2 ABI und Impulstest

ABI und Impulstest nochmals ausgefüllt

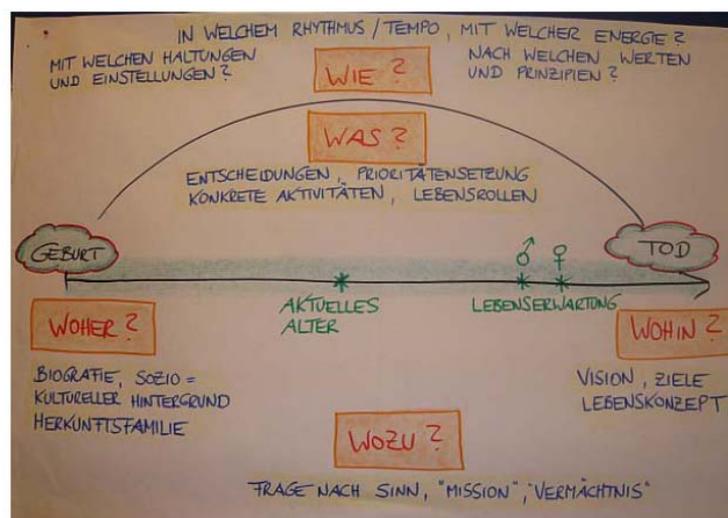
Auswertung und Vergleich mit 1. Test von 2007

5.3 Selbstmanagement

Fragen zum Thema Selbstmanagement

www.activity.co.at

Fragen zum Thema „Selbstmanagement“



activity
wir bewegen

Beratergruppe activity – Beratung für Mensch und Unternehmen OG

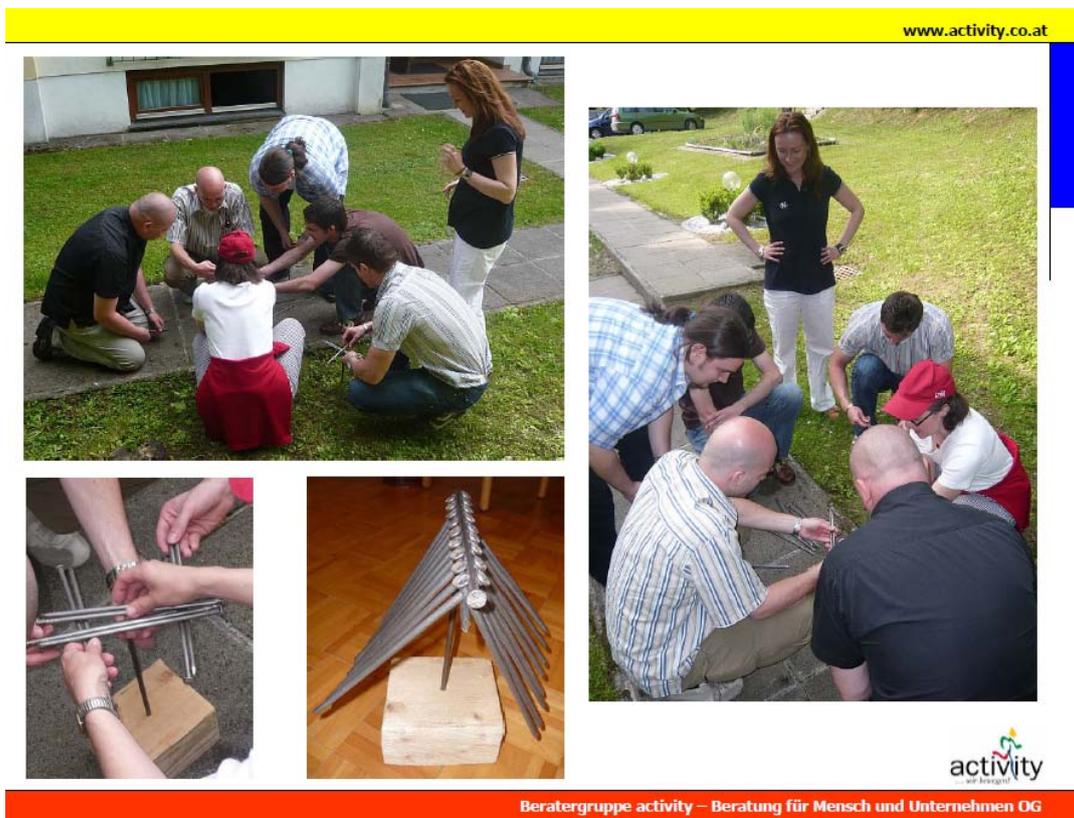
- WOHER?** Herkunftsfamilie, Biografie, soziokultureller Hintergrund
WIE? In welchem Tempo bin ich unterwegs. Nach welchen Werten/Prinzipien. Mit welcher Energie.
WAS? Entscheidungen / Prioritäten, nach denen ich handle.
WOZU? Frage nach Sinn, Mission, Vermächtnis
WOHIN? Vision, Ziele, Lebenskonzept

Die **statistische Lebenserwartung** liegt derzeit für Männer bei 77 Jahren und für Frauen bei 83 Jahren.

Man unterscheidet zwischen „kalendarischem“ und „biologischem Alter“:

- Das „**kalendarische Alter**“ ist durch das Geburtsdatum definiert.
- Das „**biologische Alter**“ beurteilt die Vitalität.

5.3.1 Nagel-Übung



Diese Übung soll veranschaulichen, dass eine **Vision** die Energien bündelt. Dies ist der Grund, warum es für eine Firma sinnvoll ist, eine Vision zu haben: Sie bündelt die Energien der Mitarbeiter, um diese Vision gemeinsam zu erreichen.

5.3.2 Rahmenbedingungen für Veränderung / Vision

Definition von Vision:

- Vision ist eine Vorstellung einer lohnenden Zukunft.
- Sie kann materielle, persönliche und soziale Komponenten enthalten.
- Sie sollte eine positive Zugkraft aktivieren.
- „Weg von“-/„Hin zu“-Orientierung.

Eine Vision muss nicht zwingender Weise erfüllt werden.

Sie muss auch anpassbar sein, wenn sich die Umstände / Rahmenbedingungen ändern.

Es gibt Menschen, die keine Vision brauchen, aber sehr vielen gibt eine Vision eine Richtung und die Energie, ihre Ziele zu verfolgen.

www.activity.co.at

Rahmenbedingungen für Veränderung



activity
OF CHANGE

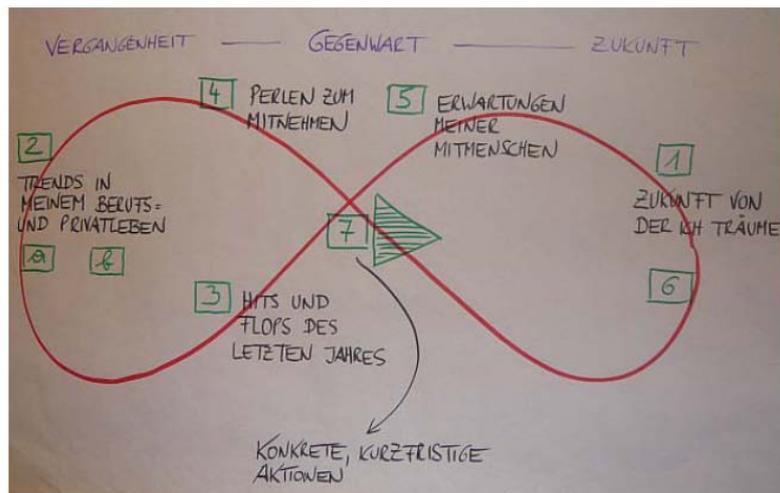
Beratergruppe activity – Beratung für Mensch und Unternehmen OG

9.5.2009, 9 – 12.15 Uhr

5.3.3 Übung: Fragen zur Lebensvision und zur Visionsarbeit

www.activity.co.at

Übung zur Lebensvision



activity
wir bewegen

Beratergruppe activity – Beratung für Mensch und Unternehmen OG

- Materielle Fragen sind i.d.R. leicht zu beantworten.
- Fragen zu sozialen Bereichen bzw. zur persönlichen Entwicklung sind eher schwer zu beantworten.
- Wichtig ist auch zu überlegen, was im IST super ist und was ich beibehalten oder forcieren möchte.
- „Energietankstellen“ nutzen: z.B. kleine Momente bewusst nutzen, um neue Energien zu tanken.

5.3.4 Übung: Lebensrollenanalyse

- Die eigenen Lebensrollen definieren. Eine „**Lebensrolle**“ ist eine Funktion, die ich erfülle und die Zeit beansprucht.
Beispiel: Die verschiedenen Lebensrollen von Charly:

Lebensrollenanalyse



Beratergruppe activity – Beratung für Mensch und Unternehmen OG

- Bewertung der Rollen bezüglich ihrer „**Wichtigkeit**“ von 0-10:
0: Hat eine sehr geringe Ausprägung und könnte ersatzlos gestrichen werden.
10: Ist extrem wichtig.
- Bewertung der Rollen bezüglich der „**Zeit**“, die diese Rollen in Anspruch nehmen (0-10):
0: Ist eine ganz kleine Rolle, die kaum Zeit in Anspruch nimmt.
10: Ist sehr aufwändig. Braucht viel Zeit und/oder Energie.
- Bewertung der Rollen bezüglich: „Wie **zufrieden** bin ich damit, wie ich diese Rolle lebe“ (0-10):
0: Ich bin total unglücklich. Ich möchte mehr Zeit aufwenden.
10: Ich bin total zufrieden. Es passt.

5.4 Steigerung der Rollenzufriedenheit

Analyse: Gibt es eine Rolle, die wichtig ist, die aber viel zu kurz kommt und weswegen ich unzufrieden bin?

- Wie muss meine Vision aussehen, damit diese Rolle in der Zufriedenheitsskala eine „10“ bekommt?
- **Mini-Leitbild** für diese Rolle schreiben, die Teil der Gesamt-Vision sein kann.
- **Etappenziele** festlegen, um Ziel in kleine Teilziele zu zerlegen.

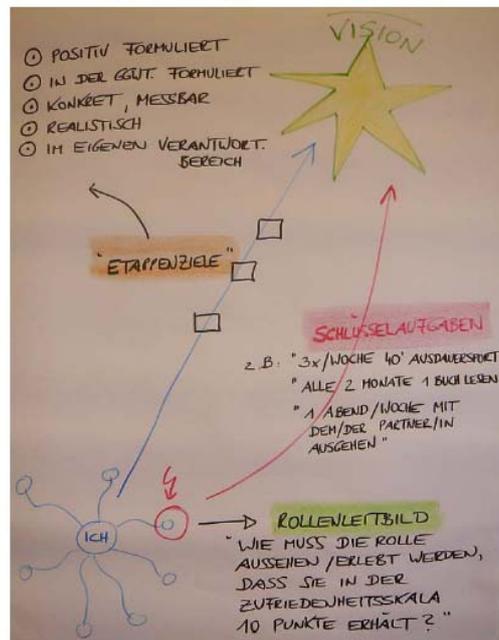
Definition von „Ziel“: Ein Ziel ist dann ein Ziel, wenn es:

- im **eigenen Verantwortungsbereich** liegt (dh. dass ich es beeinflussen kann, ob ich dieses Ziel erreiche oder nicht)
- realistisch** ist
- konkret** ist
- messbar** ist
- in der **Gegenwart** und **positiv** formuliert ist (ohne Wörter wie „kein“, „nicht“, ...)
z.B.: Bis zum 31.12.2013 **spreche** ich 5 Sprachen fließend.

- **Schlüsselaufgaben** definieren: Was konkret braucht es / muss ich tun, um von der Ausgangsposition zur Vision zu kommen.
z.B. 5 Stunden wöchentlich Sprachtraining, 3x wöchentlich ½ Stunde Sport

www.activity.co.at

Schritte zur Steigerung der Rollenzufriedenheit



activity
wir bringen

Beratergruppe activity – Beratung für Mensch und Unternehmen OG

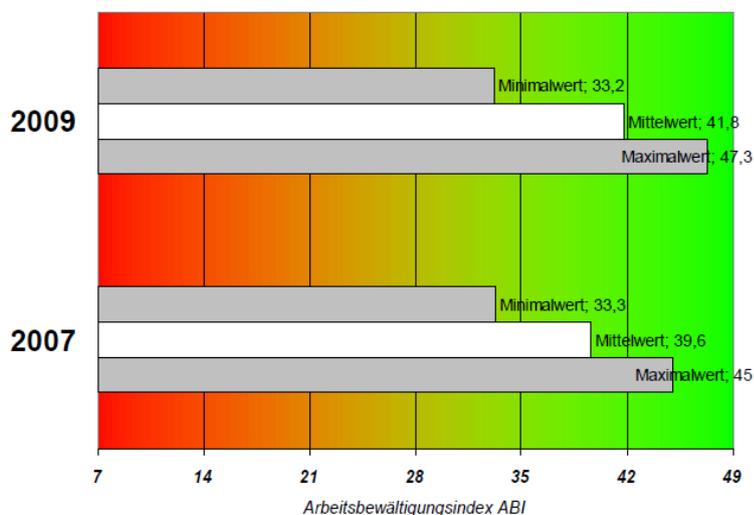
5.5 Analyse-Ergebnisse von ABI- und Impuls-Test

Der **Arbeitsbewältigungsindex (ABI)** hat sich gegenüber 2007 **verbessert**.

2007: Durchschnitt von **39,6**

2009: Durchschnitt von **41,8**

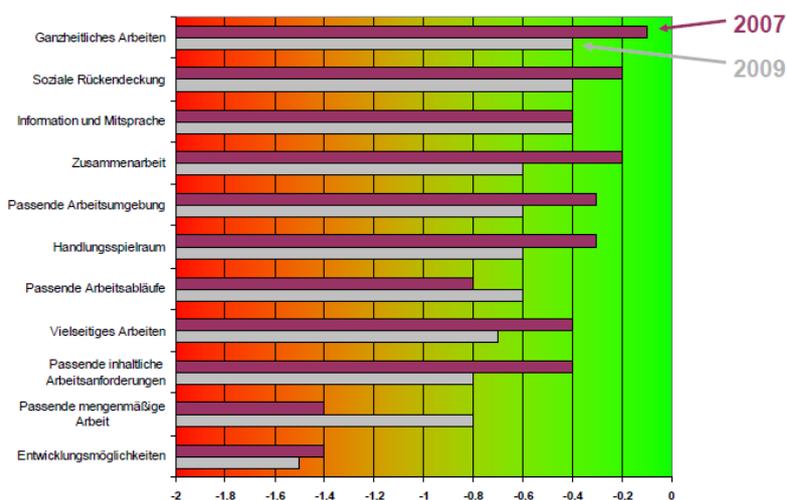
ABI-Ergebnisse 2007 und 2009 im Vergleich



Beratergruppe activity – Beratung für Mensch und Unternehmen OG

Die Werte des **Impuls-Tests** sind im Durchschnitt gesehen gegenüber 2007 **gleich (gut) geblieben**.

Stärken–Schwächen (Vergleich 2007 mit 2009)

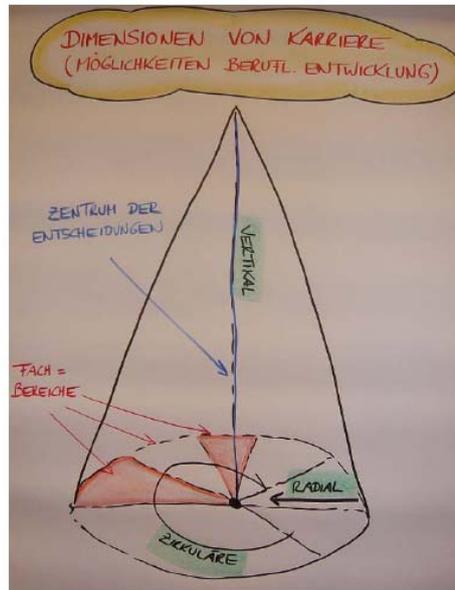


Beratergruppe activity – Beratung für Mensch und Unternehmen OG

- Markant **verbessert** hat sich der Wert bei „**passender mengenmäßiger Arbeit**“.
- Einzig bei den „**Entwicklungsmöglichkeiten**“ sind die Werte gleich niedrig geblieben, was jedoch in Anbetracht der Größe (Kleinheit) von Opalion und der flachen Firmenhierarchie leicht erklärbar ist.

- Unter „Aufstieg“ in einer Firma wird üblicherweise „vertikaler“ Aufstieg verstanden. Bei einer flachen Firmenhierarchie ist dies nicht möglich. Als Alternativen bieten sich an:
- f. **Zirkuläre Karrieremöglichkeiten:** In andere Aufgabengebiete wechseln.
 - g. **Radiale Karrieremöglichkeiten:** Mehr in die Entscheidungen im eigenen Aufgabenbereich eingebunden werden.

Karrieremodell (in Anlehnung an Ed Schein)



5.5.1 Weitere Seminar-Impressionen:

www.activity.co.at

Modul IV

Individuelles Gesundheitsmanagement



Opalion

Bad Waltersdorf, 08.-09.05.2009

activity
... für Bewegung!

Beratergruppe activity – Beratung für Mensch und Unternehmen OG

www.activity.co.at



activity
... für Bewegung!

Beratergruppe activity – Beratung für Mensch und Unternehmen OG

6 Modul III: Soziale Gesundheit –

Protokoll vom 17.-18. Oktober 2008

Ort: Retzhof, Leitring

Anwesend: Opalion intern: Hr. Nunner, Fr. Mag. Fritz, Hr. Baldi, Hr. Dunst, Hr. Schmid, Hr. Wengg;

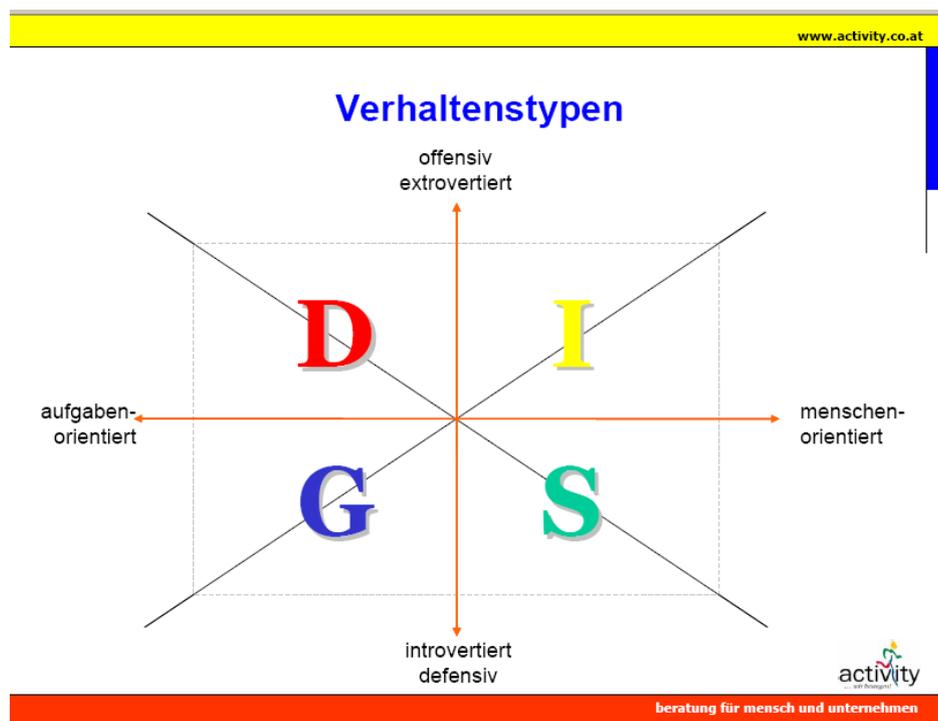
Fa. Activity: Hr. Mag. Blaha

17.10.2008, 9.15 – 12 Uhr, 13.30 – 18 Uhr

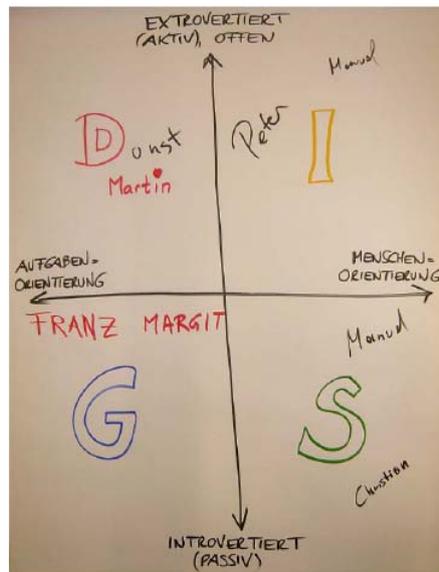
6.1 DISG-Test (Kurzform)

➤ Beschreibung des DISG-Tests

- Filtert charakteristische Verhaltensmuster heraus.
- Zeigt, welche Verhaltensweisen unterstützen und welche behindern.
- Meist überwiegt ein Typ, oft Mischvariante von zwei Typen (D/I, I/S, S/G, G/D), selten alle 4 Typen ausgewogen.
- Kreuzkombinationen sind extrem selten (I/G, D/S) (Das wäre wie „2 Seelen in einer Brust“).



Der DISG-Test kann auch im Internet auf der Seite von Lothar Seiwert online ausgefüllt werden.
<http://lothar-seiwert.com/index.htm?ll3.htm~rechts+disg.htm~mitte>



➤ **Stärken/Schwächen (= Entwicklungsfelder) der verschiedenen Typen**

Die Schwächen der einzelnen Typen sind gleichzeitig jene Bereiche, die entwicklungsfähig sind (siehe nachfolgende Folien).

D = DOMINANT

www.activity.co.at

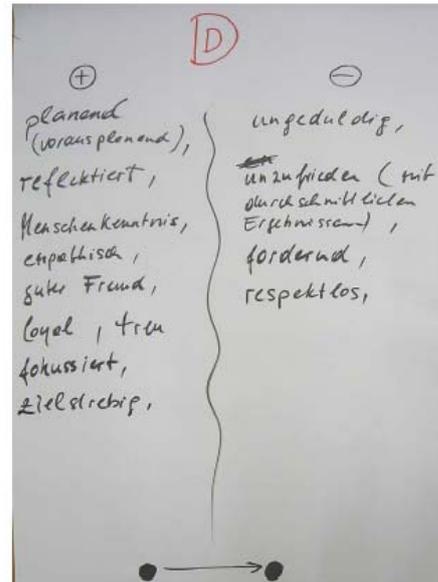
Dominant

Stärken

- großes Selbstvertrauen
- mutig
- ergebnisorientiert
- bestimmend
- wetteifernd
- durchsetzungsfähig
- direkt, offen

Entwicklungsfelder

- oft unsensibel (bei Gefühlen anderer)
- nimmt sich zu viel auf einmal vor
- vernachlässigt Details
- fordert zu viel von anderen



activity
... als Programm

beratung für mensch und unternehmen

www.activity.co.at

Idealer Rahmen für dominante MitarbeiterInnen

dominante MA schätzen

- Herausforderung und Ansehen
- Gelegenheit zu persönlichen Leistungen und Erfolgen
- wenig Kontrolle – viel freien Entscheidungsspielraum
- Abwechslung

dominante MA brauchen KollegInnen, die

- vorsichtig sind und Risiken abschätzen
- ein gesichertes Umfeld schaffen
- auf Bedürfnisse anderer achten

activity
... als Programm

beratung für mensch und unternehmen

I = INITIATIV

www.activity.co.at

Initiativ

Stärken

- beziehungsorientiert
- begeisternd, beeinflussend
- emotional
- gesprächig
- optimistisch
- spontan

Entwicklungsfelder

- bringt Dinge nicht konsequent zu Ende
- sehr subjektiv
- redet viel, handelt impulsiv
- versucht, zu viel auf einmal zu tun



activity
...eff. bringen!

beratung für mensch und unternehmen

www.activity.co.at

Idealer Rahmen für **initiative** MitarbeiterInnen

initiative MitarbeiterInnen schätzen

- Beliebtheit, soziales Eingebundensein
- die Möglichkeit zur freien Meinungsäußerung, Vorschläge machen zu können
- keine Detail- und Kontrollarbeit
- gutes Arbeitsklima

Initiative MitarbeiterInnen brauchen KollegInnen, die

- sich auf eine Aufgabe konzentrieren
- offen und direkt sind
- systematisch und strukturiert arbeiten
- sich lieber Dingen als Menschen widmen
- etwas von Anfang bis Ende persönlich überprüfen

activity
...eff. bringen!

beratung für mensch und unternehmen

S = STETIG

www.activity.co.at

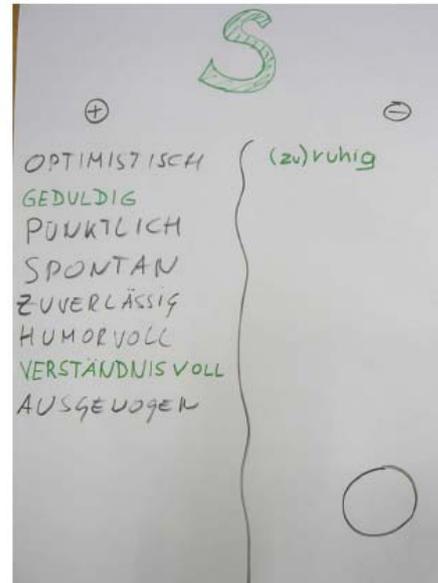
Stetig

Stärken

- loyal
- teamfähig
- unterstützend
- bescheiden
- bewahrend, geduldig
- pragmatisch
- zuverlässig

Entwicklungsfelder

- wehrt sich gegen Veränderungen
- unter Druck keine Termintreue
- oft zu nachsichtig und tolerant
- unentschlossen
- stellt eigene Wünsche zu sehr zurück



activity
... ist möglich!

beratung für mensch und unternehmen

www.activity.co.at

Idealer Rahmen für stetige MitarbeiterInnen

stetige MitarbeiterInnen schätzen

- geordnete und bewährte Abläufe
- Begründung für Veränderung
- Sicherheit
- ein begrenztes Aufgabenfeld
- Eingliederung in eine Gruppe
- echte Wertschätzung und Anerkennung

stetige MitarbeiterInnen brauchen

- KollegInnen, die
- schnell auf Änderungen reagieren können
 - an mehrerem gleichzeitig arbeiten können
 - auf andere Druck ausüben können
 - Aufgaben an andere delegieren können

activity
... ist möglich!

beratung für mensch und unternehmen

G = GEWISSENHAFT

www.activity.co.at

Gewissenhaft

Stärken

- hohe Maßstäbe
- detailorientiert
- selbstdiszipliniert
- vorsichtig
- analytisch
- logisch, genau
- reserviert

Entwicklungsfelder

- verstrickt sich in Details
- kann schwer delegieren
- richtet sich genau nach Vorschriften
- zögert, neue Dinge auszuprobieren
- vorsichtig und pessimistisch
- empfindlich bei Kritik



activity
...ist Bewegung!

beratung für mensch und unternehmen

Idealer Rahmen für gewissenhafte MitarbeiterInnen

gewissenhafte MA schätzen

- Sicherheitsgarantien
- festgelegte Arbeitszeiten
- Gelegenheit zu sorgfältiger Planung
- Bestätigung
- es, auf allfällige Veränderungen zeitgerecht vorbereitet zu werden
- Aufgaben, die Präzision und Detailarbeit erfordern

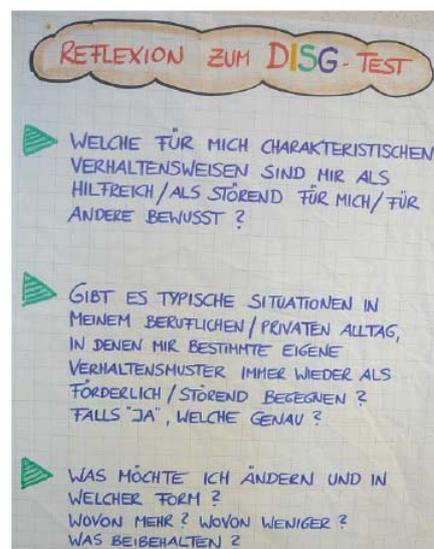
gewissenhafte MA brauchen

KollegInnen, die

- ihren Verantwortungsbereich erweitern wollen
- wichtige Aufgaben delegieren
- schnelle Entscheidungen treffen können

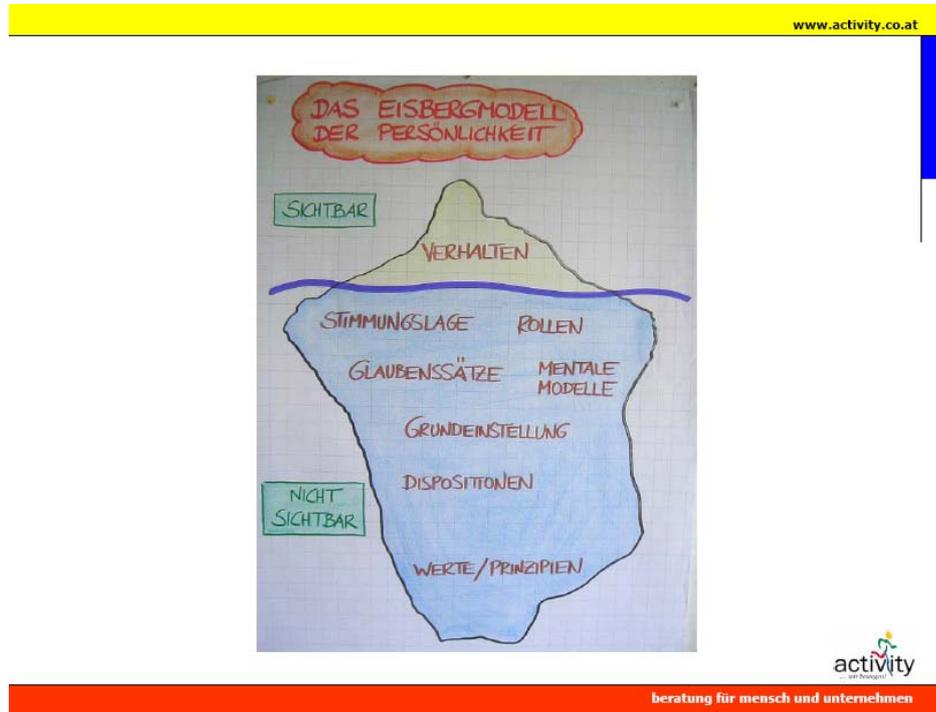
6.1.1 ÜBUNG: Persönliche Reflexion zum DISG-Test

- Welche Verhaltensweisen sind für mich/für andere hilfreich/störend?
- In welchen Situationen sind diese Verhaltensweisen für mich/für andere hilfreich/störend?
- Was will ich ändern? Was will ich beibehalten?



6.2 Eisbergmodell der Persönlichkeit

(siehe auch Skriptum Seite 2)



Sichtbar: ist nur das **Verhalten**

Nicht sichtbar: Stimmungslage, Rollen, Glaubenssätze, mentale Modelle (= Annahmen der Wirklichkeit aufgrund von eigenen Vorerfahrungen, ähnl. Vorurteilen), Grundeinstellung (eher optimistisch, lösungsorientiert, ...), Dispositionen (= Ergebnisse DISG-Test), Werte/Prinzipien, ...

Es ist von Vorteil, in die eigene Persönlichkeit „hinunterzutauchen“ und unter die Oberfläche zu schauen.

Interessiere ich mich bei anderen für das, was unter der Oberfläche ist, spricht man von **Empathie**.

6.2.1 Außenübung „Säurefluss“

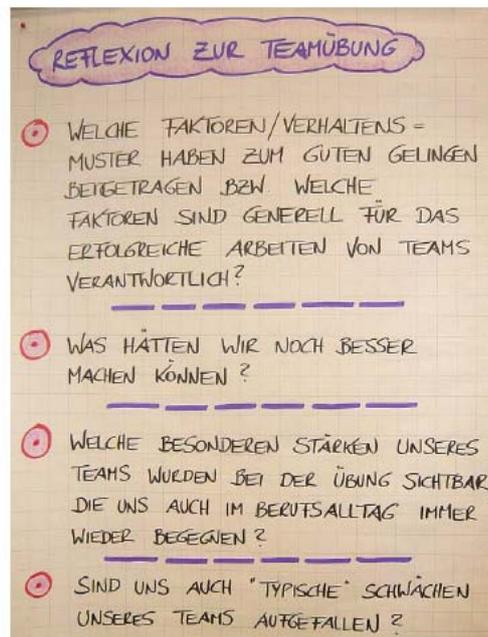
➤ ÜBUNG

2 Gruppen à 3 Personen müssen einen Säurefluss überqueren. Es gibt bestimmte Rahmenbedingungen und bestimmte Hilfsmittel (2 Bretter und 2 Paar Arbeitshandschuhe pro Team).

Rahmenbedingungen: Bretter und Personen dürfen Säurefluss nicht berühren – sonst müssen alle zurück zur Ausgangsposition und 1 Minute Strafpause machen. Mauer zwischen den beiden Teams am Festland kann nicht überquert werden – darüber reichen ist erlaubt. Miteinander sprechen ist auch erlaubt.

Lösung: Kooperation = Austausch der Hilfsmittel notwendig. Opalio: Lösung innerhalb von 23 Minuten (was sehr gut ist!).

➤ **Persönliche Reflexion zur Übung:** Welche Faktoren sind für Teamarbeit wichtig.



6.2.2 Erfolg im Team



➤ Was ist der „Primary Task“ für Opalion?

Idee vom Team: „Gute Software für gutes Geld“ (entwickeln und verkaufen).

- Übung: Die beiden Teams schreiben auf Kärtchen, was für die Übung „Säurefluss“ erfolgreich war. Diese Kärtchen werden dann der Grafik (Folie) „Erfolg im Team“ zugeordnet.

www.activity.co.at



activity
...ist Bewegung!

beratung für mensch und unternehmen

6.3 Selektive Wahrnehmung

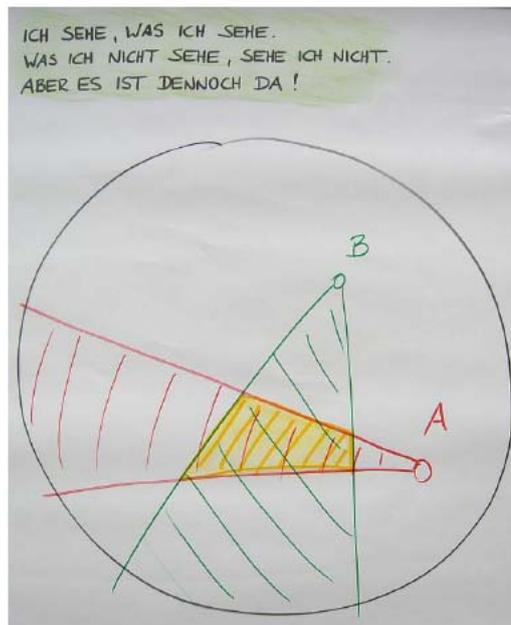
Jeder hat eine unterschiedliche Sichtweise auf gleiche Dinge / Themen.

Es ist falsch, wenn jeder glaubt, dass seine Sichtweise die einzig richtige ist.

Vieles, was ich nicht in meiner Wahrnehmung habe, ist trotzdem da. (Beispiel: Film mit weißen und schwarzen Basketballspielern.)

www.activity.co.at

Sichtweisenmodell



activity
... mit Neugier!

beratung für mensch und unternehmen

6.4 Team-Arbeitsblatt

Aufgabe: Aufgrund der eigenen persönlichen Wahrnehmung die Situation unseres Teams in der Firma für sich bewerten. Die Einzelbewertungen wurden zu einer Firmenübersicht zusammengeführt (siehe Folie).



Interessant zu hinterfragen sind jene Bereiche, wo es eine breite Streuung gibt. Vor allem bei:

- Rollenklarheit
- Identifikation
- Konfliktmanagement
- Information / Kommunikation
- Teamgeist
- Akzeptanz der Person

6.5 Kommunikation

Siehe auch Skriptum.

„Verstehen ist unwahrscheinlich“ (Paul Watzlawick, aus: „Wie wirklich ist die Wirklichkeit“)
„Anleitung zum Unglücklichsein“ (Paul Watzlawick)

Beispiel: Fragt man verschiedene Menschen, was sie unter den Begriffen:

- nie
- manchmal
- oft
- immer

verstehen, wird man zumindest für „manchmal“ und „oft“ verschiedene Interpretationen bekommen.

6.5.1 Systemisches Kommunikationsmodell

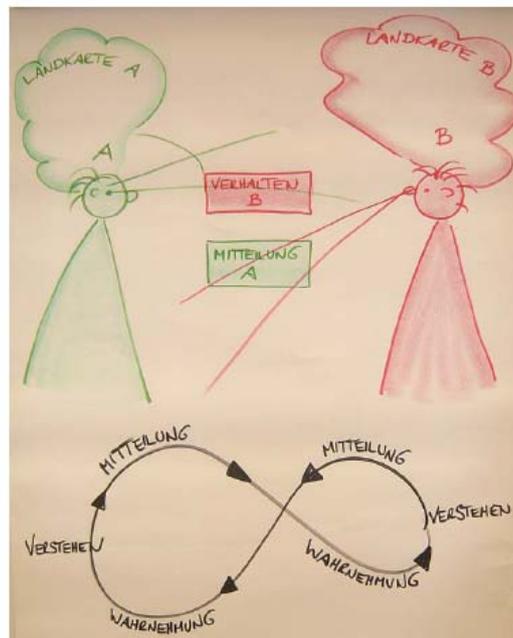
Mitteilung von A wird von B nur teilweise aufgenommen / gehört und in seine Verhaltenslandkarte integriert.

Diese Mitteilung bewirkt ein Verhalten von B, das A nur teilweise wahrnimmt und in seiner eigenen Landkarte integriert.

Dieses Modell ist kein lineares Sender-Empfänger-System, sondern ähnlich einem 8er.

www.activity.co.at

Das systemische Kommunikationsmodell



activity
... im Prozess!

beratung für mensch und unternehmen

Kommunikation ist sowohl eine **Bring-** als auch eine **Holschuld**:

- nachfragen, ob verstanden
- zuhören, nachfragen, vergewissern

6.5.2 Übung zum Thema Kommunikation: Sin-Obelisk

25 Min. Zeit die Aufgabe zu lösen (Opalio: ca. 22 Minuten – ohne Flip-Chart)

Jeder bekommt Kärtchen mit verschiedenen Informationen, die man vorlesen kann/soll, jedoch nicht herzeigen darf. Die Kärtchen führen zur Lösung. Es gibt auch Kärtchen mit irrelevanten Informationen.

Danach trägt jeder in einer Grafik ein, wie aufmerksam er während der Übung war.

www.activity.co.at

Übung „Sin-Obelisk“


beratung für mensch und unternehmen

18.10.2008, 9.15 – ca. 12.45 Uhr

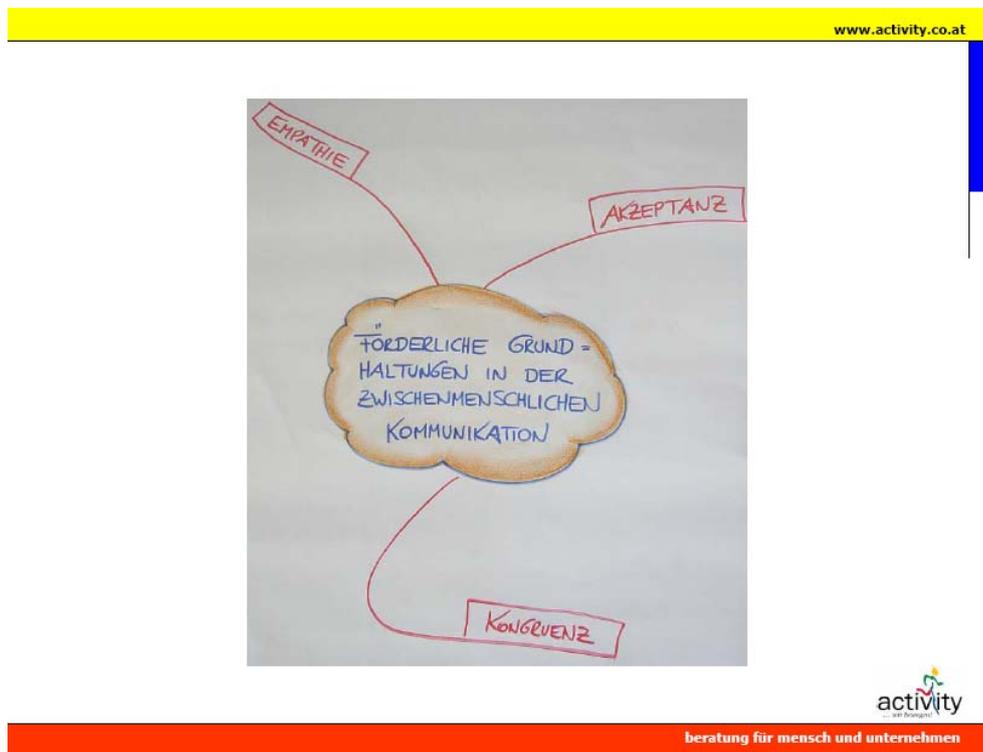
6.5.3 Übung zum Thema „Wie wirklich ist die Wirklichkeit“:

- Video-Film mit Basketballspielern

Basketballspieler mit weißen und schwarzen T-Shirts. Wenn man sich auf jene im weißen T-Shirt konzentriert, fällt einem nicht auf, dass sich eine schwarze Gestalt von rechts nach links langsam durchs Bild (durch die Gruppe) bewegt.

6.5.4 Förderliche Grundhaltungen in zwischenmenschlicher Kommunikation

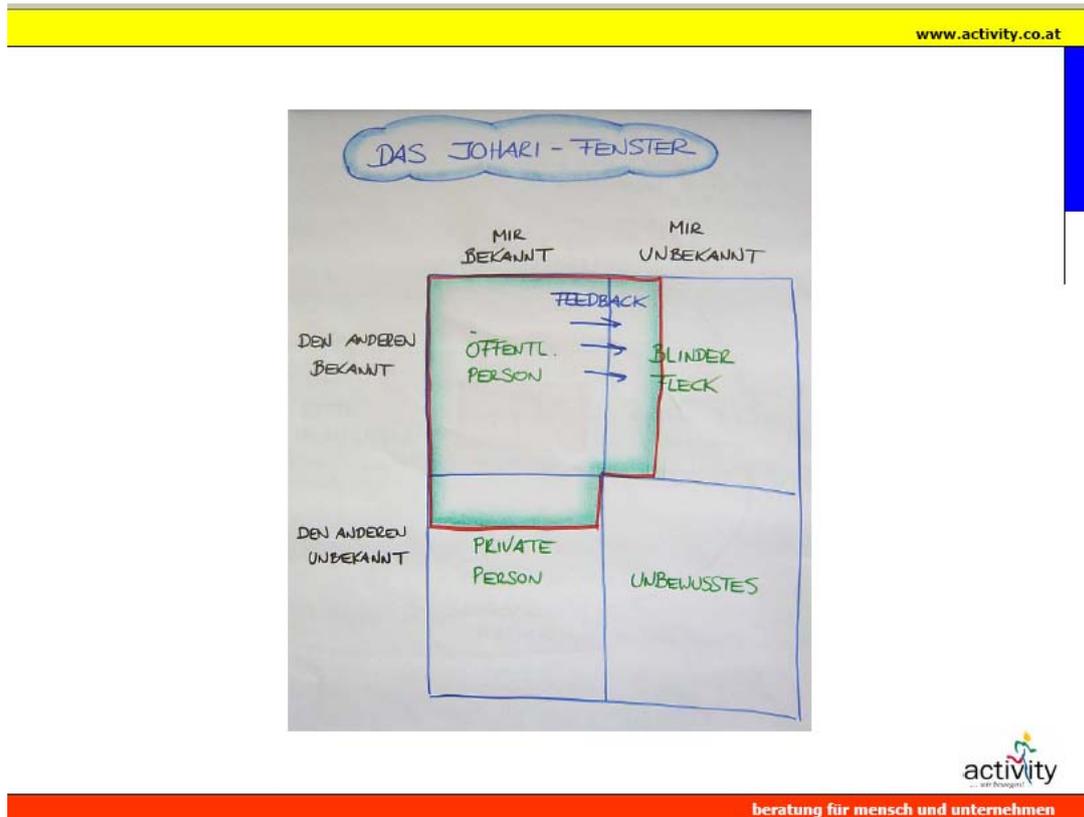
- **Empathie:** die Landkarte des anderen / den nicht sichtbaren Teil des Eisbergs zu ergründen suchen
- **Akzeptanz:** Unterschiede NICHT auf die Person, sondern auf das Verhalten beziehen
- **Kongruenz** (Deckungsgleichheit): Was man denkt, sollte sich in seinem eigenen Verhalten widerspiegeln = authentisch, glaubwürdig, stimmig.



- **Übung:**

2er-Gruppen, kontroversielles Thema, einer ist dafür, einer dagegen. Vor dem Gegenargument das wiederholen, was der andere gesagt hat = aktives Zuhören üben.

➤ **Johari-Fenster:**



Blinke Flecken werden oft von anderen nicht angesprochen, aus welchem Grund auch immer (z.B. um Konflikte/Diskussionen zu vermeiden).

Probleme, die dadurch entstehen:

- Die Arbeitsfähigkeit eines Teams wird behindert.
- Andere fühlen sich ev. durch eigene Verhaltensweisen beleidigt, aber dadurch, dass es nicht angesprochen wird, kann sich auch nichts ändern.

Blinde Flecken lassen sich durch „Feedback“ verringern.

➤ **Feedback**

Wird oft als negative Kritik empfunden.

Man könnte es aber auch als „Informationsgeschenk“ betrachten.

Feedback gibt man richtig:

Nicht jemandem im Nachhinein ein „Riesepinkerl“ umhängen (welches nicht angenommen werden kann), sondern

- unmittelbar
- sein Verhalten
- in wertschätzender Form kritisieren.

Eine geeignete Methode zum Feedback-Geben ist das **Prinzip der gewaltfreien Kommunikation** (von Rosenberg).

6.5.5 Gewaltfreie Kommunikation (GFK)

(siehe auch Skriptum)

- Verhalten beschreiben.
- Die damit empfundenen Gefühle (bei mir) beschreiben.
- Eigenes Bedürfnis bezüglich Verhalten des anderen für diesen sichtbar machen (z.B. Wunsch nach Pünktlichkeit).
- Eine Bitte formulieren.
- Daraus ergibt sich ein Bezug auf das Verhalten des anderen, damit es für mich besser passt.

www.activity.co.at

Modell der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) nach Rosenberg



activity
... der Bewegung!

beratung für mensch und unternehmen

6.6 Personality Poker (Feedback an Team)

Jeder bekommt 3 Karten mit:

- weniger davon
- beibehalten
- mehr davon

In der Mitte des Tisches werden viele verschiedene Karten mit Eigenschaften aufgelegt. Jeder sucht für die anderen passende Karten, die er mit Kommentar (Feedback) zu den drei Karten (weniger, beibehalten, mehr) zuordnet.

Ist das Ergebnis für einen selbst überraschend, handelt es sich um „blinde Flecken“.

Fotos

www.activity.co.at

Modul III

Soziale Gesundheit



Opalion

Schloss Retzhof, 17.-18. Oktober 2008



beratung für mensch und unternehmen

Übung „Säurefluss“

www.activity.co.at

Seminarimpressionen



beratung für mensch und unternehmen

www.activity.co.at



beratung für mensch und unternehmen





Übung „Personality Poker“

www.activity.co.at



activity
... am Montag

beratung für mensch und unternehmen

7 Modul II: Psychische Gesundheit

Protokoll vom 4.-5. April 2008

Ort: Hotel Ochsenberger, St. Ruprecht an der Raab

Anwesend: Opalion intern: Fr. Nunner, Hr. Nunner, Fr. Mag. Fritz, Hr. Dunst, Hr. Langer (nur am 1. Tag), Hr. Schmid, Hr. Wengg; Fa. Acitivity: Hr. Mag. Blaha

4.4.2008, Beginn 9 Uhr

Realisierte interne Maßnahmen nach dem letzten Seminar wurden besprochen.

Psychische Gesundheit

7.1 Was stresst uns? Was sind Stressfaktoren/-quellen?

In 2 Gruppen auf 2 Flipcharts nieder schreiben:

www.activity.co.at

Stressfaktoren

Stressfaktoren (links):

- Langsamkeit
- Lärm/LAUT
- Aggressivität
- Umsatzstress
- (Viel externe Wünsche auf einmal (Support, Vertrieb))
- Zu viele Aufgaben
- Zu viele Entscheidungen treffen zu müssen

Stressfaktoren (rechts):

- Kind (krank)
- Kind (jetzt langsam)
- keine/wenig Zeit für Hausarbeit
- Termine für Urlaub packen
- Zeitdruck
- Änderungswünsche v. Kunden
- Fehlende Erholungsphasen
- geregelte Tag / immer gleich
- fehlende Berufserfahrung
- Leistungsdruck


fitness für mensch und unternehmen

7.2 Entstehung von Stress

Stress: Es gibt eigene Anteile und solche, die von außen kommen.

- Physikal. Stressoren: Lärm, Hitze/Kälte, Geruchsbelästigung, Staub, ...
- Leistungsstressoren: Termindruck, Kundenanfragen, Ziele, ...
- Soziale Stressoren: Mobbing, Meinungsverschiedenheiten/Konflikte, Isolation, soziale Dichte: zu viele Leute anwesend, ...
- Körperliche Stressoren: Schmerzen, Allergien, ...
- Life Events / Lebensereignisse: Alles, was massive Lebensveränderungen verursacht bzw. die Rahmenbedingungen verändert (z.B. Scheidung, Arbeitsplatzverlust, schwere Krankheit, Verlust durch Todesfall, Geburt eines Kindes, ...). Belastet auch oft noch lange nach dem auslösenden Ereignis.

Stressoren verursachen eine bestimmte **Situation**. Der Stress entsteht erst durch die **Bewertung** der Situation. Entsteht im Kopf. Es gibt zwei Arten von Stress:

EU-STRESS = pos. Stress, anregend, Herausforderung

DI-STRESS = Angst, Bedrohung

Entstehung von Stress



Auf Stress muss man selten sofort reagieren! (nur in lebensbedrohenden Situationen)

Besser „1 Schritt zurück“, aus Situation rausgehen + nach angemessenem Verhalten suchen.
Also z.B. Kundenanfragen nicht sofort beantworten, in Streitsituationen den „Mund halten“ / bis 10 zählen / abwarten und dann erst angemessen reagieren, ...

7.2.1 Übung zur Selbstreflexion: Meine Stresslandkarte

- Individuelle Stressfaktoren und
- eigene Zugriffsmöglichkeiten erkennen.

www.activity.co.at

Analyse zu individuellen Stressoren

MEINE STRESSLANDKARTE

1. SCHRITT

VERGEGENWÄRTIGE DIR ALLE ANGENEHMEN UND BELASTENDEN SITUATIONEN DEINER LETZTEN ARBEITSWOCHE (SITUATIONEN AUS DEM BERUFLICHEN UND PRIVATEN BEREICH). SCHREIBE DIESE, EBENSOWIE DIE, DIESE SITUATIONEN BEGLEITENDEN GEFÜHLE UND GEDANKEN AUF EIN BLATT PAPIER. LISTE EBENSOWIE ALLTÄGLICHE LIFE EVENTS AUF, DEREN AUSWIRKUNGEN FÜR DICH EMOTIONAL NOCH PRÄSENT SIND.

2. SCHRITT

ORDNE DIE BELASTENDEN SITUATIONEN (STRESSOREN) IN EINER STRESSLANDKARTE ZU. DU BIST DABEI IM ZENTRUM. DIE ENTFERNUNG DES STRESSORS ZU DIR BRINGT DEN GRAD DER BELASTUNG/EMOTIONALEN ENTSPRECHUNG ZUM AUSDRUCK.

3. SCHRITT

ÜBERLEGE DIR, AUF WELCHE STRESSOREN DU PERSÖNLICH ZUGRIFF HAST. MARKIERE DIESE UND ÜBERLEGE DABEI, DURCH WELCHE KONKRETE VERÄNDERUNG (VERHALTEN, EINSTELLUNG) DU FÜR DICH IN DER BETREFFENDEN SITUATION EINE MERKLICHE VERBESSERUNG ERREICHEN KANNST.

activity
... wir bewegen!

fitness für mensch und unternehmen

Stress wird heutzutage ungenügend abgebaut, weswegen chronischer Stress krank macht (aufgrund der körperlichen Reaktionen durch Stress).

Mögliche Erkrankungen sind v.a. Herz-Kreislauferkrankungen, Schlaganfall, Verdauungsprobleme, ...

Die Stressreaktion





7.4 Was kann man gegen Stress tun?

- Wie Stress vermeiden/vorbeugen? (**Stressvorbeugung**)
 - Wie im Akutstress handeln? (**Handeln im Akutstress**)
 - Wie Stress abbauen/nachbereiten? (**Stressnachbereitung**)
- In 3 Gruppen auf 3 Flipcharts die Ideen zu diesen Themen nieder schreiben. Danach Rochade, sodass jeder auf jedes Flipchart seine Anregungen dazu schreiben kann.



➤ **Übungen draußen**

- Spaziergehen, 2er-Teams und sich gegenseitig Inhalte erzählen
- 3 Minuten nur auf Geräusche hören (mit geschlossenen Augen)
- 1 Minute nur spüren (mit geschlossenen Augen)

Wie fühlt sich das an? Wie leicht lässt man sich ablenken?

5.4.2008, Beginn 9 Uhr

7.5 Auswertung des AVEM-Tests

➤ AVEM-Typenprofile

www.activity.co.at

AVEM-Typenprofile

	G	S	A	B
1) Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	0+	--	++	-
2) Beruflicher Ehrgeiz	++	--	0+	-
3) Verausgabungsbereitschaft	0	--	++	0
4) Perfektionsstreben	0+	-	+	0-
5) Distanzierungsfähigkeit	0+	++	--	0-
6) Resignationstendenz bei Misserfolg	-	0-	0+	+
7) Offensive Problembewältigung	+	0-	0+	--
8) Innere Ruhe und Gelassenheit	+	0+	-	-
9) Erfolgserleben im Beruf	+	0-	0+	--
10) Lebenszufriedenheit	+	0+	0-	--
11) Erleben sozialer Unterstützung	0+	0	0-	0-


fitness für mensch und unternehmen

➤ Bewältigungsmuster gegenüber Arbeit

Es gibt vier verschiedene Arbeitstypen:

- G-Typ (Gesundheitstyp)
- S-Typ (Schontyp)
- A-Typ (Workoholic, Stresstyp)
- B-Typ (Stresstyp)

- G-Typ (Gesundheitstyp)

Die 4 Bewältigungsmuster gegenüber Arbeit



Charakteristik

gesund und leistungsbereit
hohes, jedoch nicht überhöhtes
Arbeitsengagement, verbunden mit
Widerstandsfähigkeit und Wohlbefinden

Problem

keines vorhanden, entspricht dem
Gesundheitsideal

An diesem Typ sollte man sich orientieren und versuchen hin zu entwickeln, falls man laut Auswertung ein anderer Typ ist.

Steht solide auf zwei Standbeinen (beruflich + privat).

Subj. Bedeutsamkeit der Arbeit: Weiß, dass er viel Zeit in der Arbeit verbringt, daher subjektiv als bedeutend eingestuft.

Beruflicher Ehrgeiz gemessen an eigenen Zielen/Vorstellungen.

Verausgabebereitschaft: neutral.

Hat eher ein hohes Perfektionsstreben, ist aber kein „i-Tipferleiter“.

Distanzierungsfähigkeit: Holt sich Positives aus Beruf ins Private rüber, redet über Belastendes, schluckt nichts runter, kann aber trotzdem abschalten.

Resignationstendenz: gering

Offensive Problembewältigung: „Keiner ist ohne Fehler“. Ist überzeugt, dass er es das nächste Mal besser machen kann. Fehler sieht er als Lernmöglichkeit. Hat einen lösungsorientierten, konstruktiven Zugang zur Problembewältigung.

Innere Ruhe und Gelassenheit: hoch

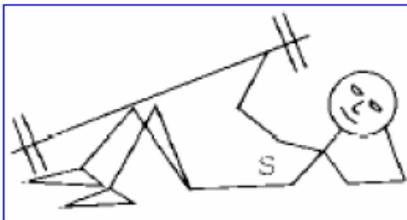
Erfolgsereben im Beruf und Lebenszufriedenheit: hoch

Soziale Unterstützung: eher hoch.

- S-Typ (Schontyp)

Die 4 Bewältigungsmuster gegenüber Arbeit

Muster S



Charakteristik

sich schonend, vor Belastung schützend

Verbunden mit geringem Engagement bei erhaltener Widerstandsfähigkeit und (relativem) Wohlbefinden

Problem

Einschränkungen in der Motivation (häufig infolge erlebter Enttäuschungen – Unter-/Überforderung – in der Arbeit)

WEDER faul NOCH arbeitsunwillig.
Macht seine Arbeit trotzdem gut.
Grundsatz: „Ich arbeite, um zu leben“
Arbeit ist notwendig, aber nicht Sinn erfüllend.
Wenn er es sich leisten könnte, würde S-Typ was anderes machen (Familie, Hobby, ...).
Hat hauptsächlich ein Standbein (nämlich privat).

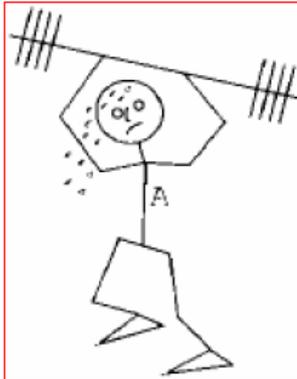
Mögl. Hintergründe für S-Typen:

- Oft werden in der Firma Entscheidungen getroffen, sodass für den S-Typ das Gefühl entsteht, dass der psychologische Arbeitsvertrag gebrochen wurde. Psycholog. Arbeitsvertrag = wechselseitige, nicht schriftliche Erwartungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer
Es reicht, dass das GEFÜHL besteht, dass der Vertrag gebrochen wurde (z.B. „Beförderung wäre schon längst fällig, aber das sieht keiner“).
Endet im Extremfall in Dienst nach Vorschrift.
Ist innere Kündigung.
- Betrifft auch oft Frauen nach der Babypause, weil sich die Prioritäten verschieben.
- Betrifft oft Menschen, wenn die möglichen Karriereziele erreicht sind oder wenn sie in ihrer persönlichen Karriere nicht mehr weiter wollen.

- A-Typ (Workoholic, Stresstyp)

Die 4 Bewältigungsmuster gegenüber Arbeit

Muster A



Charakteristik

sich selbst überfordernd
überhöhtes Engagement bei
Einschränkungen in der
Widerstandsfähigkeit und im Wohlbefinden

Problem

Überbewertung der Arbeit; nicht
abschalten können
Erholungsunfähigkeit; körperliche und
psychische Beschwerden

„Ich lebe, um zu arbeiten.“
Klassisch Burn-out-gefährdet.
A-Muster ist leichter korrigierbar.

Wichtig den Selbstwert an das „Sein“ knüpfen und nicht an das „Tun“.

„Sein“: Ich muss nicht immer produktiv sein

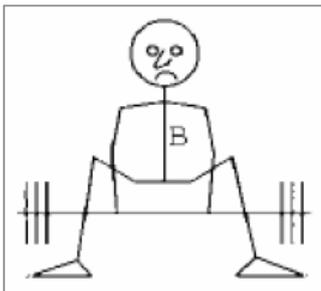
Ich werde auch geschätzt, wenn ich auch mal nichts tue.

„Tun“: Hat den Leitsatz „Ich werde nur durch mein Tun wert geschätzt“.

- B-Typ (Stresstyp)

Die 4 Bewältigungsmuster gegenüber Arbeit

Muster B



Charakteristik

resignativ, das heißt verringertes Engagement bei deutlichen Einschränkungen in der Widerstandsfähigkeit und im Wohlbefinden

Problem

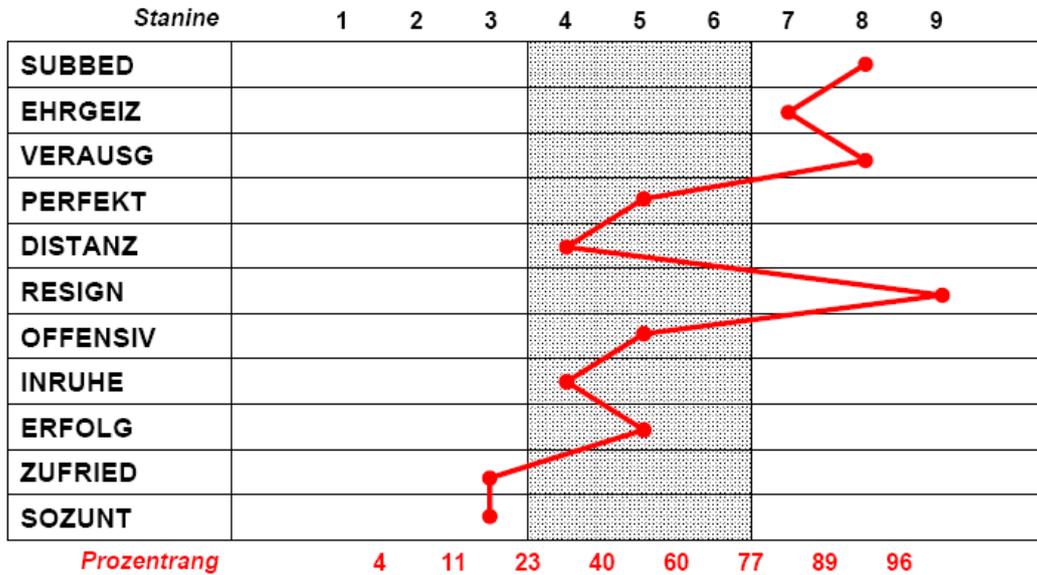
Resignation und Niedergeschlagenheit, Passivität

starke körperliche und psychische Beschwerden – „Burnout“

B-Muster ist schwerer korrigierbar: weiß nicht, wo er ansetzen soll.
Ebenfalls Burn-out-gefährdet. Hat oft mit Life-Events zu tun.
B-Typ ist oft temporär.
Bei Misserfolg wird seine Grundannahme bestätigt, dass er „Opfer“ ist („typisch – immer ich“).

- Mögliche Typenprofil-Darstellung:

Typenprofil-Darstellung



Ähnlichkeit des individuellen Profils mit Referenzmustern

Muster		p=
Risikomuster A	Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster: Überhöhtes Engagement und geringe Distanzierung in bezug auf die Arbeitsprobleme...	.922 = 92,2%
Risikomuster B	Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster: starke Resignationstendenz und verminderte psychische Widerstandsfähigkeit...	.076 = 7,6%
Muster G	Gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster: deutliche, aber nicht exzessive Ausprägung im Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit...	.002 = 0,2%
Muster S	Auf Schonung orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster: geringes Arbeitsengagement bei starker Distanzierung gegenüber den Arbeitsproblemen...	.000 = 0,0%



fitness für mensch und unternehmen

- Mögliche Mischvarianten:

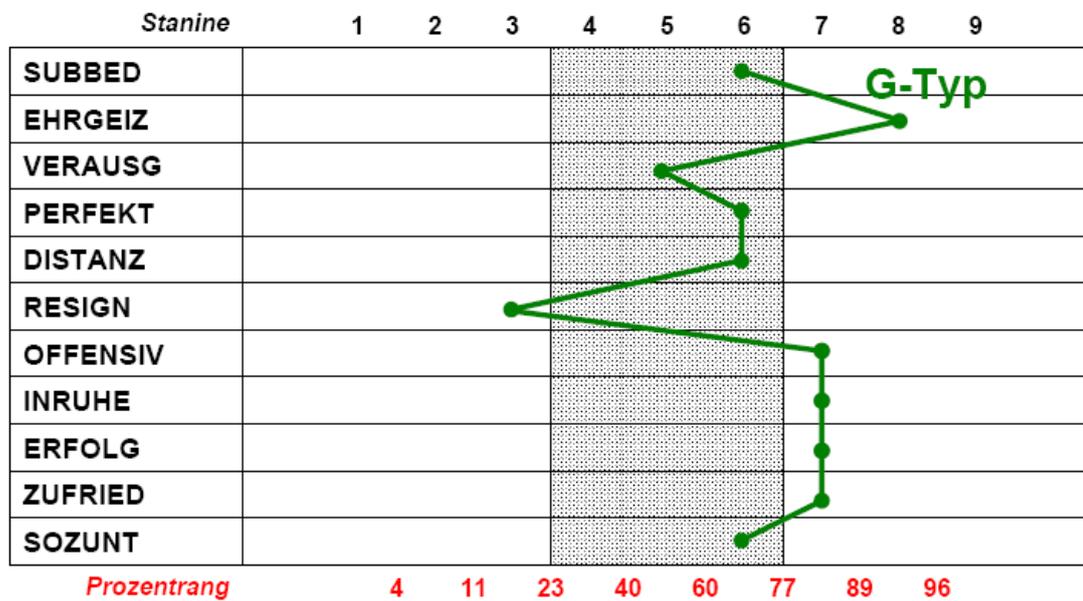
- A+G
- G+S
- B+S
- A+B

Nicht möglich (als Mischvariante zu gleichen Teilen): G+B, A+S

- Schlussfolgerung:

Am G-Typ sollte man sich orientieren und versuchen hin zu entwickeln, falls man laut Auswertung ein anderer Typ ist.

Typenprofil-Darstellung



➤ AVEM-Typen für OPALION als Organisation (7 Personen)

- G: 58 % (im statistischen Durchschnitt: 4,06 Personen)
- S: 19 % (im statistischen Durchschnitt: 1,33 Personen)
- A: 19 % (im statistischen Durchschnitt: 1,33 Personen)
- B: 4 % (im statistischen Durchschnitt: 0,28 Personen)

7.6 Unsere Ideen zur Stressvorbeugung und -bewältigung

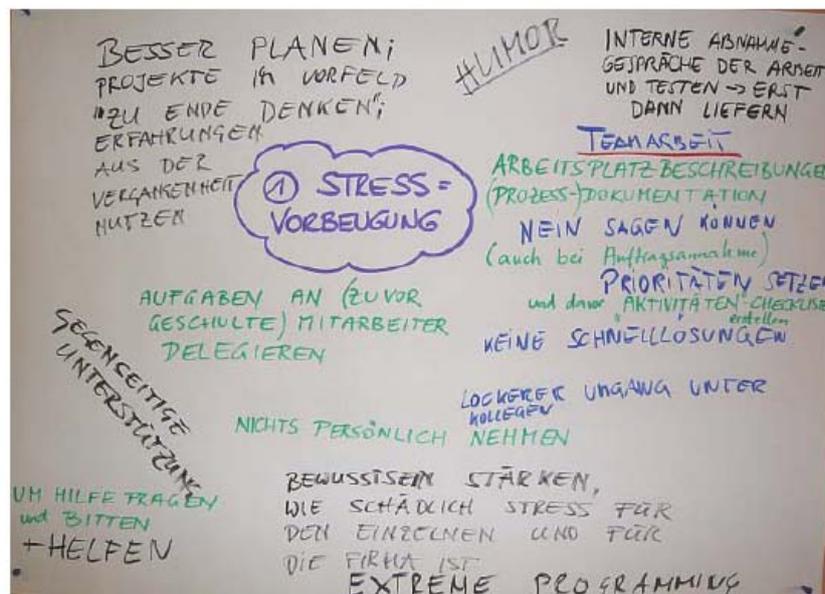
(siehe auch Flipcharts weiter unten) die erarbeiteten Flipcharts wurden im Büro aufgehängt.

STRESSVORBEUGUNG

- Teamarbeit/Gruppenarbeit beim Programmieren wird von Programmierern vermehrt gewünscht.
- 4-Augenprinzip wünschenswert für Programmierer.
- Hintergründe: Fehlerquellen vorbeugen und somit später weniger Zeitaufwand notwendig. Bessere Vertretung möglich (bei Urlaub oder Krankenstand).
- Geschäftsleitung merkt an, dass die unternehmerische Seite auch berücksichtigt werden muss. (Aus Erfahrung wissen sie, dass die internen Kosten unverhältnismäßig ansteigen, wenn mehrere Personen an einem Projekt arbeiten. Mehr Kommunikation, Koordination und Projektmanagement sind notwendig)

www.activity.co.at

Strategien im Umgang mit Stress



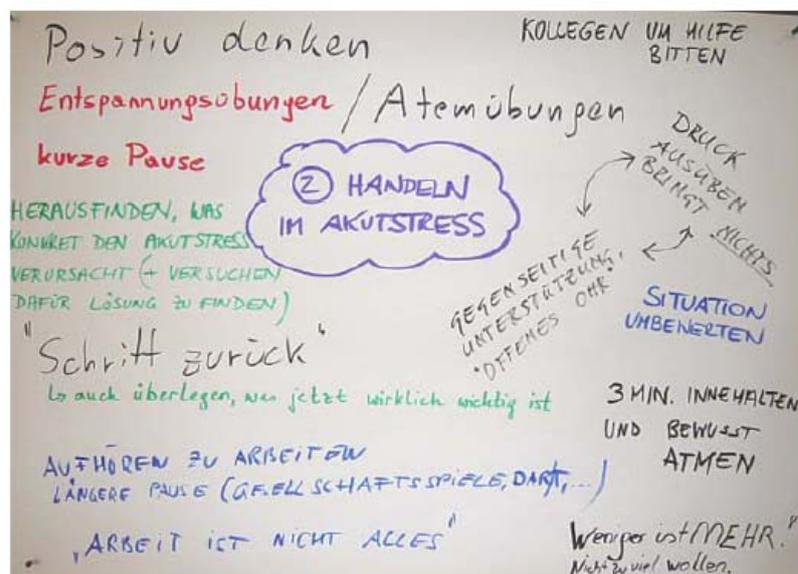
activity
... mit Bewegung!

fitness für mensch und unternehmen

7.6.1 HANDELN IM AKUTSTRESS

- Wichtig, dass man erkennt, dass man im Stress ist.
- Wichtig „Schritt zurück“, Abstand schaffen.
- Viele Firmen machen „Power Napping“ (10-15 minütige Rastpausen in eigenen Räumen mit Ruhestühlen. Wird in manchen Firmen als Arbeitszeit gerechnet oder teilweise als Arbeits- und Freizeit).
- Wichtig: Situation umbewerten (= „Reframing“): die Situation in einen neuen Bezugsrahmen einbetten („es ist schlimm, aber es gibt Schlimmeres“).
- Fast jede Situation hat etwas Gutes.

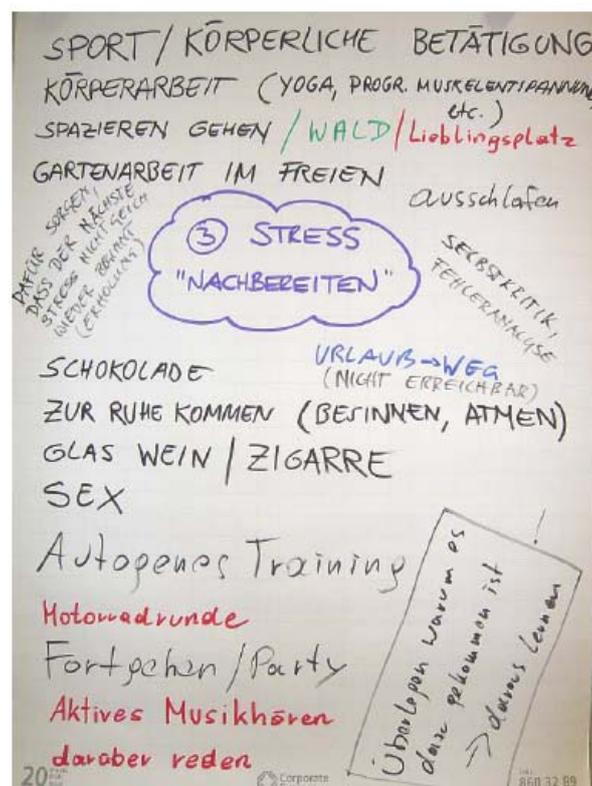
www.activity.co.at



7.6.2 STRESSNACHBEREITUNG

- Bewegung ist notwendig, um Stresshormone abzubauen!
- Zum „Dampf ablassen“ ist es egal, ob Kraft- oder Ausdauertraining gemacht wird.
- Langfristig ist jedoch Ausdauertraining besser, weil man nur langfristig dadurch zu einem ruhigeren Menschen wird = nachhaltigere Stressreduktion und bessere Stressvorbeugung.
- Für maximale Erholung im Urlaub sind i.d.R. 14 Tage in einem Stück notwendig: Wenn man kein Problem mit Distanzierung hat, kommt man mit weniger Zeit auch gut aus.
- Wichtig: Fehleranalyse, Selbstkritik => daraus lernen und Stress vorbeugen.
- „Distanzrituale“ sind oft hilfreich: Dampf ablassen, duschen, umziehen, 15 Min. darüber reden und Strich drunter, ...

www.activity.co.at

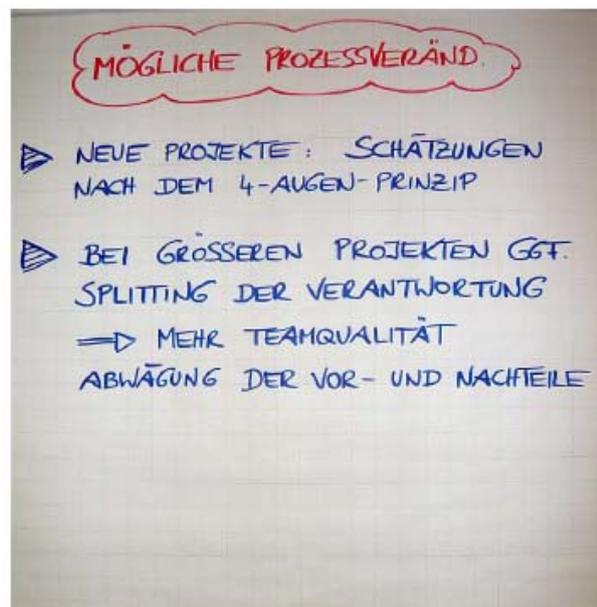


activity
... mit Energie!

fitness für mensch und unternehmen

SCHLUSSFOLGERUNG:

- Für künftige **große Projekte oder Folgeprojekte** wird von der Geschäftsleitung und dem Team überlegt werden, ob **Teamarbeit** machbar, sinnvoll und finanziell möglich ist. Das geht jedoch erst, wenn der Auftrag erteilt wurde (das Problem dabei ist, dass die Stundenschätzung fürs Programmieren VOR Auftragserteilung notwendig ist und die Basis für das Angebot ist: die Schätzung soll so exakt wie möglich sein, darf aber auch nicht übermäßig viel Zeit in Anspruch nehmen. Wird jedoch zu wenig Aufwand geschätzt, „rächt“ sich das beim Programmieren, weil dann dafür mehr Zeit als geplant notwendig wird. Weitere Folge: höhere interne Kosten als veranschlagt.)
- Für neue, **große Projekte oder Folgeprojekte** wünscht sich das Team eine **Schätzung zu zweit**. Pflichtenheft kann einer alleine erstellen. Weiterer Vorschlag: Planung unter Versionierung stellen, um Änderungen Nachverfolgen zu können.
- Mitteilung der Geschäftsleitung: Auf **kleinere „individuelle“ Projekte**, wo die Einarbeitungszeit sehr hoch ist, ist Teamarbeit weniger zutreffend. Diese sollen aber künftig auch nicht mehr angenommen werden (weil der Zeitaufwand dafür im Verhältnis zum Umsatz zu groß ist).



Protokoll vom 13. Dezember 2007

Besprechung Analyse-Ergebnisse - Hotel Bokan, Graz

Anwesend: Opalion intern: Herr Nunner, Frau Nunner, Hr. Dunst, Hr. Langer, Hr. Schmid, Fr. Mag. Fritz, Hr. Wengg und Fa. Activity Hr. Mag. Blaha

8 Impuls-Test / Ergebnisse

Der Impuls-Test ist ein einfaches Fragebogenverfahren zur Analyse betrieblicher Arbeitsbedingungen.

Er enthält 26 Items in 11 Themenbereichen.

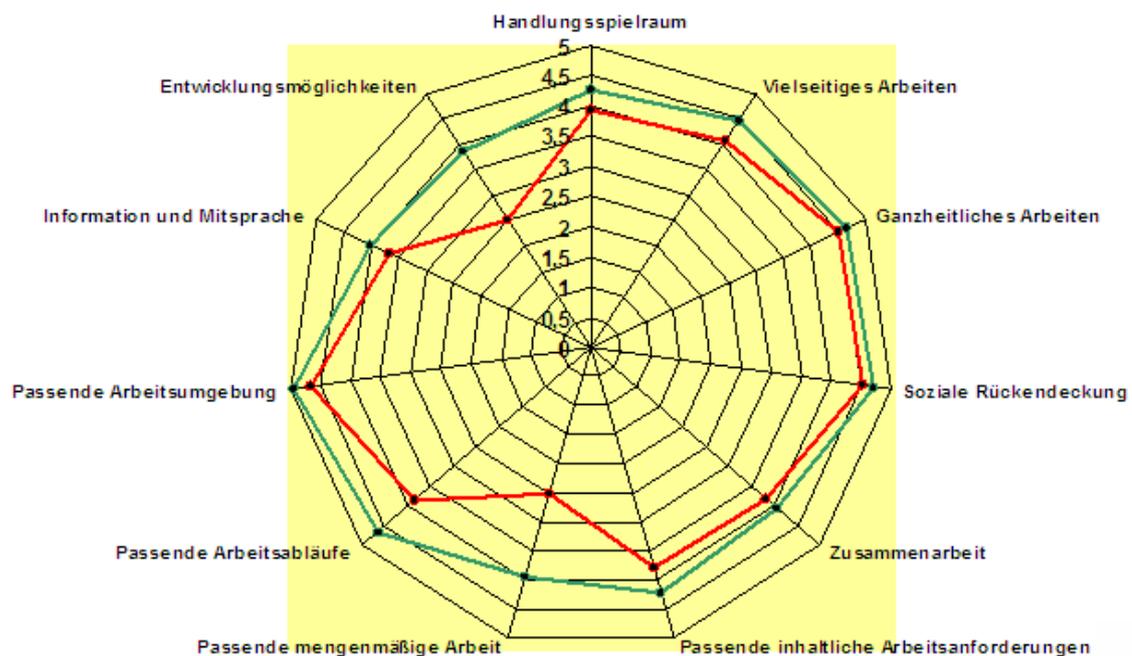
Die Themenbereiche sind:

Handlungsspielraum, Vielseitiges Arbeiten, Ganzheitliches Arbeiten, Soziale Rückendeckung, Zusammenarbeit, Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen, Passende mengenmäßige Arbeit, Passende Arbeitsabläufe, Passende Arbeitsumgebung, Information und Mitsprache, Entwicklungsmöglichkeiten.

www.activity.co.at

Opalion Impuls-Test (Mittelwerte, n=7)

Impulszahlen ———— (rot)
Wunschzahlen ———— (grün)



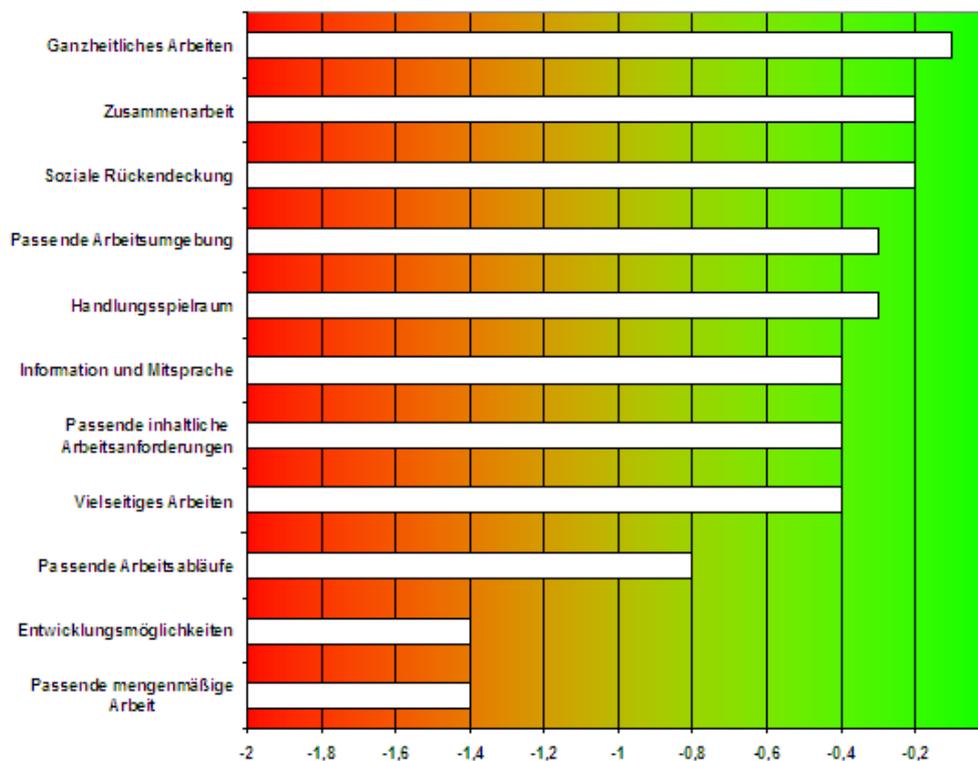
activity
... und beyond!

fitness für menschen und unternehmen

- Bei der Mehrzahl der Punkten entspricht Ist dem Soll.
- **Abweichungen** bei:
 - a) Entwicklungsmöglichkeiten
 - b) passende mengenmäßige Arbeit
 - c) passende Arbeitsabläufe / Prozesse

Diese Differenzen können Gründe für Fluktuation sein.

Stärken-Schwächen



Auflistung der einzelnen Dimensionen:

Dimension „Ganzheitliches Arbeiten“

IST-SOLL-Differenz (für n=7):

Mittelwert: -0,1 Punkte

Streuung: 0 bis -0,5 Punkte

„Bei meiner Arbeit sehe ich selber am Ergebnis, ob meine Arbeit gut ist oder nicht.“

„Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich die Möglichkeit habe, ein vollständiges Arbeitsprodukt von Anfang bis Ende herzustellen.“

Dimension „Soziale Rückendeckung“

IST-SOLL-Differenz (für n=7):

Mittelwert: -0,2 Punkte

Streubereich: 0 bis -1,3 Punkte

„Ich kann mich auf meine KollegInnen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.“

„Ich kann mich auf meinen direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.“

„Man hält in der Abteilung gut zusammen.“

Dimension „Zusammenarbeit“

IST-SOLL-Differenz (für n=7):

Mittelwert: -0,2 Punkte

Streubereich: 0 bis -0,7 Punkte

„Diese Arbeit erfordert enge Zusammenarbeit mit anderen Leuten im Betrieb.“

„Ich kann mich während der Arbeit mit verschiedenen KollegInnen über dienstliche und private Dinge unterhalten.“

„Ich bekomme von Vorgesetzten und KollegInnen immer Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.“

Dimension „Passende Arbeitsabläufe“

IST-SOLL-Differenz (für n=7):

Mittelwert: -0,8 Punkte

Streubereich: 0 bis -2 Punkte

„Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel (z.B. Computer, Werkzeug,...) nicht zur Verfügung.“

„Ich werde bei meiner Arbeit immer wieder unterbrochen (z.B. durch das Telefon).“

Ad Passende Arbeitsabläufe

Ist es möglich, die Unterbrechungen durch Telefon zu reduzieren?
Mögl. Lösung: Telefonapparat zeitweilig auf den Hauptapparat umleiten.

Dimension „Passende mengenmäßige Arbeit“

IST-SOLL-Differenz (für n=7):

Mittelwert: -1,4 Punkte

Streubereich: 0 bis -4 Punkte

„Ich stehe häufig unter Zeitdruck.“

„Ich habe zuviel Arbeit.“

Ad Passende mengenmäßige Arbeit:

Ganz dringender Handlungsbedarf.

Dimension „Entwicklungsmöglichkeiten“

IST-SOLL-Differenz (für n=7):

Mittelwert: -1,4 Punkte

Streubereich: 0 bis -4 Punkte

„Unsere Firma bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten.“

„Bei uns gibt es gute Aufstiegschancen.“

Ad Entwicklungsmöglichkeiten:

Diese sind in einer kleinen Firma begrenzt und u.U. als solches zu akzeptieren.
Für manche Menschen sind sie total wichtig, für andere weniger.
Oder: Wenn alles andere passt, dann ist das weniger relevant und der Mitarbeiter „kann damit leben“.

Frage:

Gibt es ein Leitbild für die Firma?

Wo will die Firma in 10 Jahren stehen?

Ein Leitbild (Visionen) würde Energien / Anstrengungen fokussieren. Es ist nicht wichtig, ob die Visionen zu 100 % erreicht werden.

Entwicklung / Karriere muss nicht nur vertikal (nach oben) verlaufen.

Es gibt **auch horizontale Entwicklung!**

Entwicklung kann auch bedeuten, mehr Verantwortung zu übernehmen.

Job rotation.

Ein **Bildungsplan** ist auch für kleine Firmen wichtig. Damit ist nicht nur fachliche Weiterbildung gemeint, sondern auch Persönlichkeitsweiterbildung.

Unterschiede Mitarbeiter ↔ Führungskräfte

MA		FK	
Entwicklungsmöglichkeit	-1,4	-1,8	Passende mengenmäßige Arbeit
Passende mengenmäßige Arbeit	-1,3	-1,3	Entwicklungsmöglichkeit
Passende Arbeitsabläufe	-0,9	-0,8	Passende Arbeitsumgebung
Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen	-0,6	-0,5	Passende Arbeitsabläufe
Vielseitiges Arbeiten	-0,6	-0,2	Handlungsspielraum

- Unterschiede der Ergebnissen bei Mitarbeitern und Führungskräften ist relativ gering / haben die gleiche Problemsicht.
- Gegen Ende des Projektes werden die Tests noch einmal gemacht, um zu schauen, ob sich was geändert hat.

9 ABI-Test / Ergebnisse

Arbeitsbewältigungsindex (ABI)

- In Finnland 1981 im Rahmen einer Verlaufsstudie im kommunalen Bereich entwickelt
- Einfacher Fragebogen
- ABI spiegelt wider, wie der/die Arbeiter/in seine/ihre Arbeitsbewältigungsfähigkeit beurteilt
- Enthaltene **Dimensionen**:
 - Arbeitsbew.fähigkeit im Vergleich mit der besten jemals erreichten
 - Arbeitsbew.fähigkeit in Relation zu den Arbeitsanforderungen
 - Anzahl der aktuell diagnostizierten Krankheiten
 - geschätzte Behinderung bei der Arbeit als Folge dieser Erkrankungen
 - Krankenstand während der letzten 12 Monate
 - eigene Prognose bzgl. Arbeitsbew.fähigkeit für die nächsten 2 Jahre
 - mentale Ressourcen und Befindlichkeiten

www.activity.co.at

ABI-Einstufung

ABI (Punkte)	Bewertung	Kommentar
49-44	sehr gut	AF erhalten
43-37	gut	AF unterstützen
36-28	mäßig	AF verbessern
27-7	schlecht	AF wieder herstellen



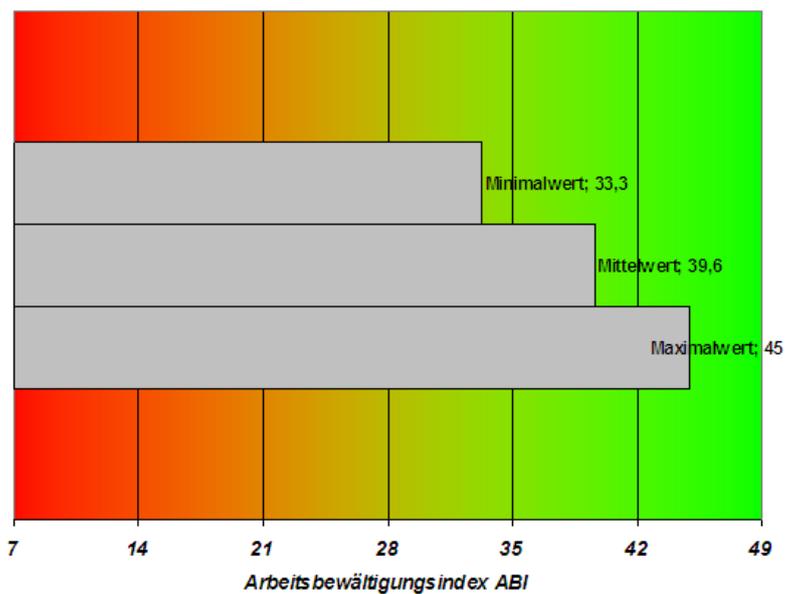
fitness für mensch und unternehmen

ABI-Testergebnisse bei Opalion:

- Geringster Wert war: 33,3
- Durchschnitt: 39,6 von allen 7
- Maximalwert: 45,0

Angesichts der Arbeitsbelastung vom heurigen Jahr ist dies sehr positiv zu sehen (aufs Kollektiv bezogen).

ABI-Ergebnisse



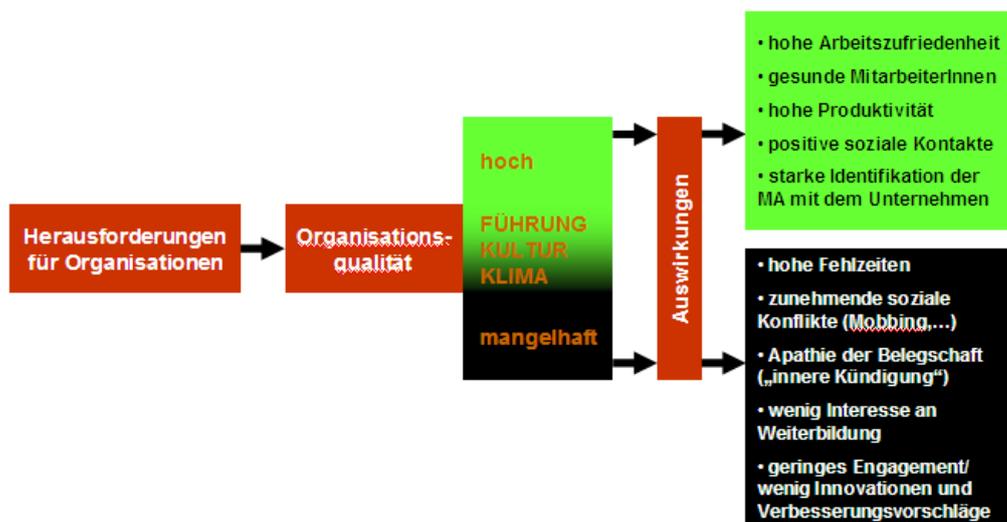
10 Qualität von Organisationen und ihre Folgen



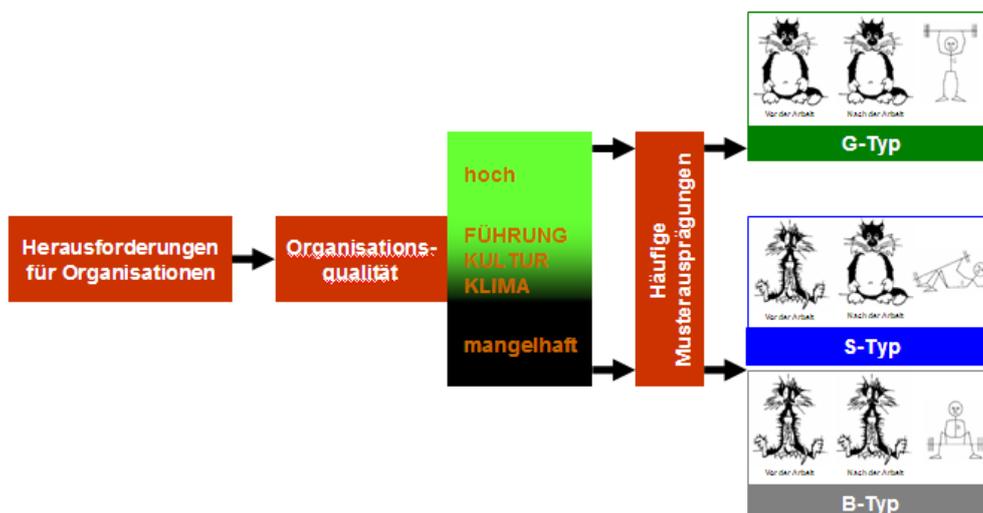
Qualität betrifft interne und externe Herausforderungen

Wie kann ein Szenario geschaffen werden, das von allen getragen werden kann, und wie kann die Organisationsqualität gesteigert werden?

Die „Qualität von Organisationen“ und ihre Folgen



Auswirkung auf der Ebene der MitarbeiterInnen



G-Typ: hohe Organisationsqualität

S-, B-Typ: niedrige Organisationsqualität

A-Typ: = Workoholic (vor der Arbeit gut gelaunt, nach der Arbeit schlecht gelaunt,
= Gegenteil von S-Typ)

11 Modul I: Körperliche Gesundheit

Protokoll vom 15.-16. November 2007

Ort: Schloss Gabelhofen, Fohnsdorf

Anwesend: Opalintern: Herr Nunner, Hr. Dunst, Hr. Langer, Hr. Schmid, Fr. Mag. Fritz, Hr. Wengg und Fa. Activity Hr. Mag. Blaha

15.11.2007, Beginn 14 Uhr

➤ **Wiederholung** vom letzten Seminar

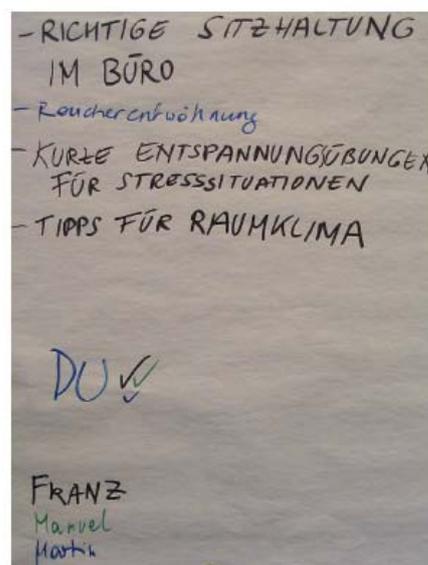
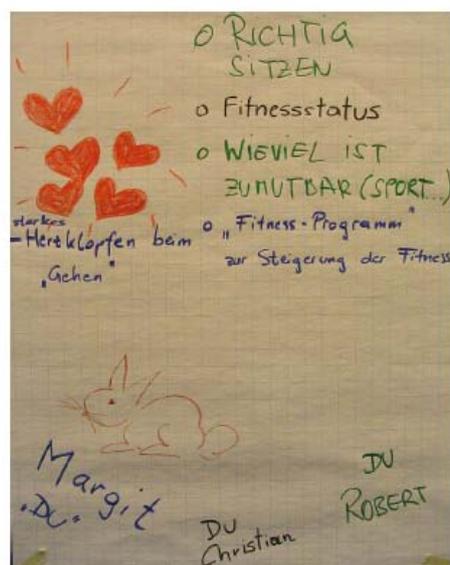
11.1 Erwartungsabklärung

- Was soll in diesen 1 ½ Tagen passieren, damit sich die Teilnahme am Seminar für mich auszahlt (Thema: Körperliche Gesundheit)
- Wie wollen wir angesprochen werden (Sie, du)

2 Gruppen à 3 Personen = 2 Plakate

www.activity.co.at

Erwartungen



activity
and beyond

fitness für mensch und unternehmen

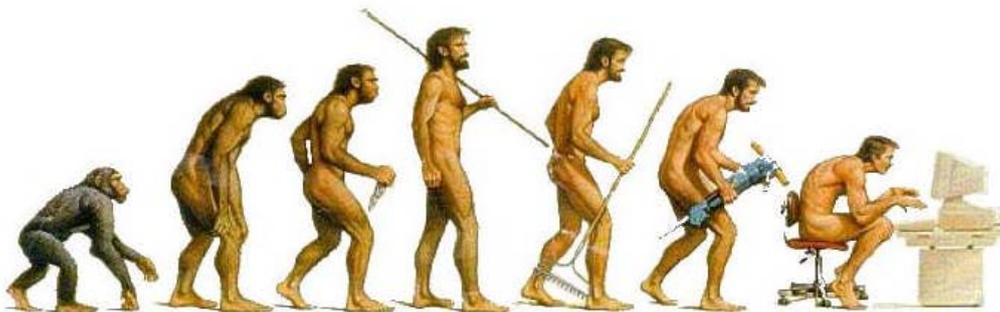
„richtiges“ Sitzen Raucherentwöhnung Kurze Entspannungsübungen bei Stress Tipps für Raumklima	Richtig Sitzen Fitness-Check Wie viel ist zumutbar (an Belastung) Fitnessprogramm zur Steigerung der Fitness
--	---

- **Inhalte/Zeitplan:** Do 14-19 Uhr inkl. 2 km-Gehtest
Fr 9-12.30, 13.45-16.00 Uhr: Testergebnisse, nochmals rausgehen (Zimmer erst bis 12 Uhr zu räumen), Pulsempfehlung für künftiges Training
- **Gehtest:** Personendaten notwendig
wir bekommen Pulsmessgeräte
so schnell wie möglich gehen (normal gehen!)
Körperfettmessung am Bizeps
- **Büchertisch** im Seminarraum mit Büchern zur Gesundheit (körperlich, psychisch)
- **Fragebogen** ausfüllen für Gehtest
- **Pulsmessgerät** bekommen: direkt auf der Haut, unter der Brust montieren, Kontakte etwas feucht machen; 15.15 Uhr Treffpunkt wieder im Seminarraum
- **Körperfettmessung**
- **Pause:** 16.30 – 17.00 (duschen)

11.2 Warum Bewegung?

www.activity.co.at

Menschlicher Fortschritt?!



activity
... um bewegen!

fitness für mensch und unternehmen

Die wenigsten sind heutzutage im Job physisch aktiv. Wenn man sich die Entwicklung der Menschen ansieht, ist dies äußerst unnatürlich. (Die Entwicklung der

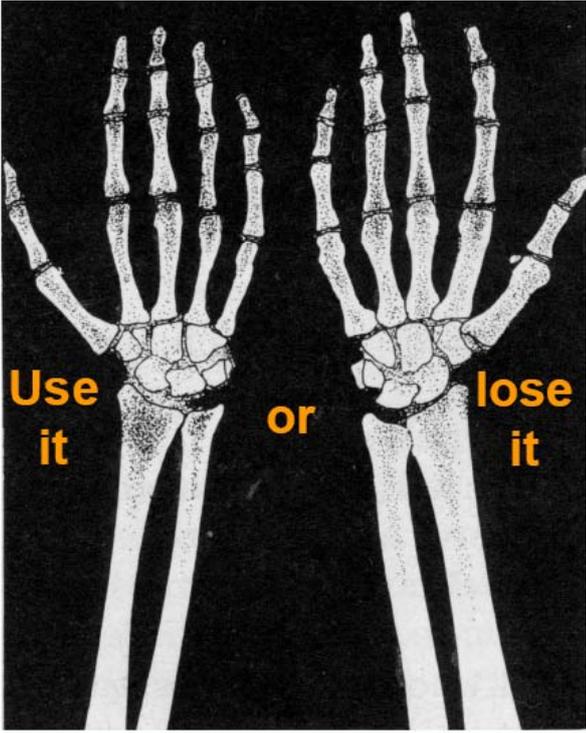
Menschen hat vor 4-6 Mio. Jahren begonnen, und bis vor nicht allzu langer Zeit war Bewegung „normal“ / essentiell.)

(Bsp: Annahme 5 Mio. J. entsprechen 50 km => 1 km = 100.000 J; Bsp: Entwicklungen in der Geschichte der Menschheit am Beispiel der Entfernung zwischen Bruck/Mur und Gratkorn)

Bei entsprechender Belastung wird Calcium im Knochen eingebaut!

„use it or lose it“

www.activity.co.at



Use it or lose it

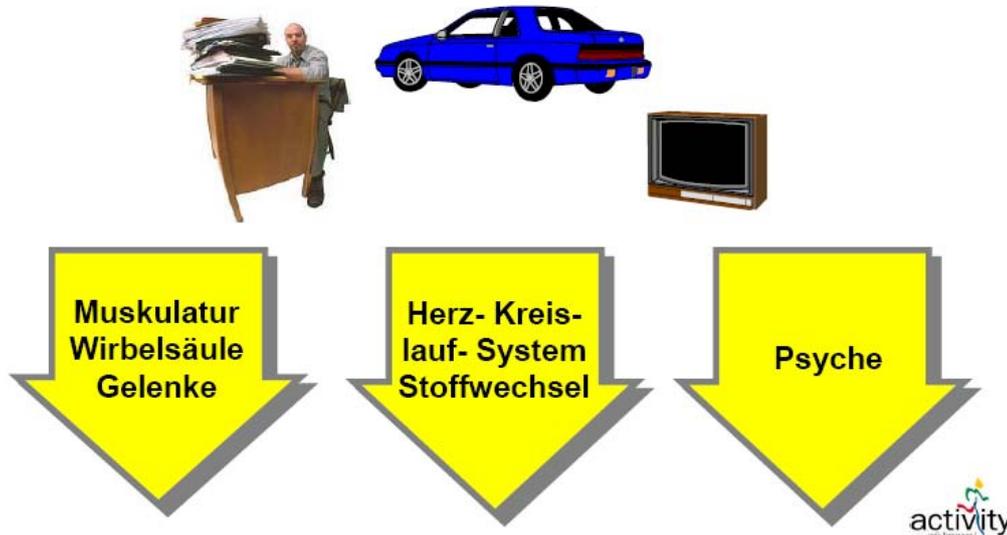
activity
... ist Bewegung!

fitness für mensch und unternehmen

am Mangel an Bewegung leiden vor allem:

www.activity.co.at

„User“ oder „loser“?



fitness für mensch und unternehmen

(Bauch- und Rückenmuskel = Korsett/Stütze für die Wirbelsäule, Bandscheiben können nur durch Bewegung = Druck + Entlastung mit Nährstoffen versorgt werden)

➤ **Übungen zum Sitzen:**

- Sitzen auf Sitzbeinknochen (= Position „Mitte aktiv“)
- Lendenwirbelsäule mobilisieren: aus Position „Mitte aktiv“ vor- und zurückbeugen (zurück = „Mitte passiv“)
- Oberkörper etwas zurücklehnen + Bauchmuskel anspannen = „Hinten aktiv“
- „Vorne aktiv“ = ähnlich Schispringer vor dem Absprung auf der Schanze (Kinn auf die Brust, nach vorne beugen, Arme nach hinten mit Handflächen zum Boden und Daumen nach außen, Nacken lang machen)

- **Muskeln** „jammern“ sofort, wenn sie etwas tun sollen, was sie nicht gewohnt sind. Die **Bandscheiben** selbst können nicht wehtun, weil sie nicht durchblutet sind. Das ist der Grund, warum man oft schlampig sitzt. Schmerzen im Zusammenhang mit Bandscheiben entstehen erst, wenn sie auf die Nerven drücken.

➤ **Übung Rückenmassage:** mit Tennisball

Entweder gegenseitig oder an Wand lehnen. Ball **NEBEN** der Wirbelsäule!!!
Man kann sich auch für beidseitige Selbstmassage zwei Tennisbälle in einem Socken zusammenknoten.

➤ **Übungen Hals / Nacken:**

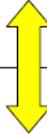
- Sitzposition „Mitte aktiv“: Mit der Hand Nackenmuskel ordentlich festhalten und kleine Ja- und Nein-Bewegungen machen (re Hand, li Hand). (Festhalten ist wichtig, damit die kleinen Muskel bewegt werden, sonst ist nur der große Muskel aktiv.)
- Nacken seitlich dehnen (re Hand auf li Ohr, li Hand auf re Ohr).
- Kopf waagrecht seitlich drehen, wenn möglich bis über Schulter (re + li).
- Dann Kinn in Mittelposition Richtung Brust und Ja-Sagen (dehnt Nacken).
- Nochmals Übung mit Halsmuskel halten.

➤ **Herz/Kreislauf:**

- (Un)trainiertes Herz hat den gleichen Bedarf an Blutvolumen, jedoch braucht ein trainiertes Herz weniger Herzschläge, um die gleiche Blutmenge zu transportieren.
- Ruhepuls vom trainierten Herz ist geringer!

www.activity.co.at

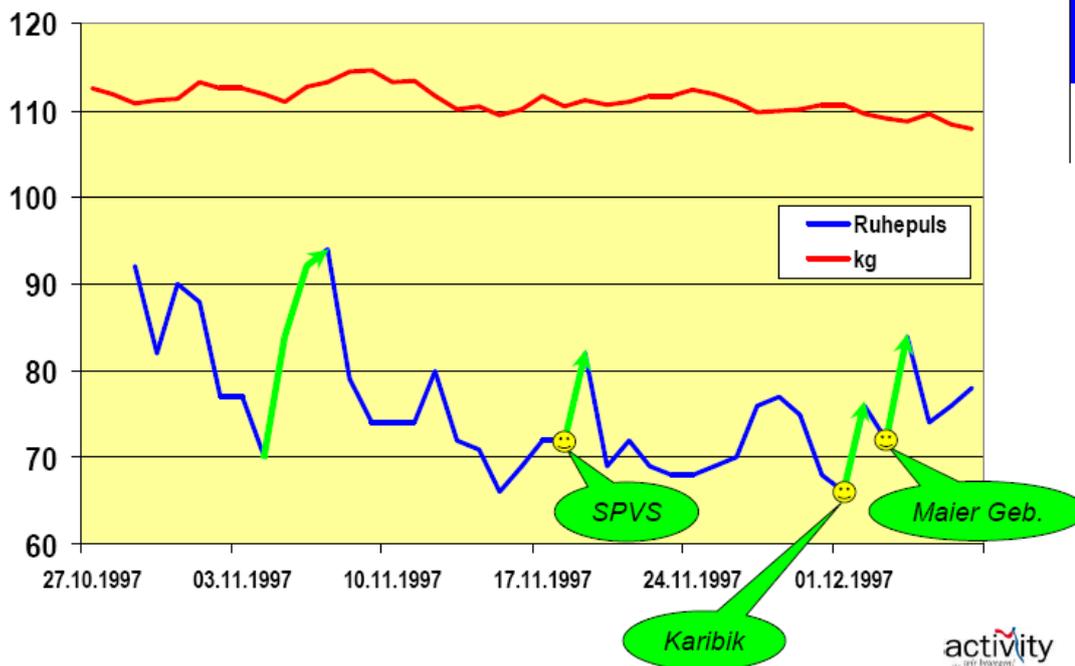
Der „ökonomische Schongang“

Das Herzminutenvolumen ist das Produkt aus Schlagvolumen und Herzfrequenz. Es gilt die Formel HMV = SV x HF	HMV	SV	HF
Untrainiert	5.600 ml	70 ml	80
Differenz = 12,6 Millionen Schläge/Jahr			
Trainiert	5.600 ml	100 ml	56

activity
... um bewegen

fitness für mensch und unternehmen

Der Effekt nach 6 Wochen Gehtraining



fitness für mensch und unternehmen

- **Trainieren besser auf die Woche aufteilen**, weil der Effekt **nachhaltiger** ist: Wenn der Körper sich erholt hat, ist er leistungsfähiger als vorher und wenn man dann zu diesem Zeitpunkt trainiert, dann wirkt sich das positiv aus, weil das höhere Niveau die neue Ausgangsposition ist
- **Übung:** mit 3 Tüchern (oder mit 3 Bällen) **jonglieren**
Wichtig: über die Mitte werfen = verbindet rechte und linke Gehirnhälfte (=> Kinesiologie)
Diese Übung ist gut zum Abschalten und Konzentrieren-Üben (z.B. vor Lernbeginn).
- Arbeitsblatt: **Bausteine für bewegtes Leben im Alltag** abgesehen von sportlichen Aktivitäten
Vorbildwirkung für Kinder bedenken, wenn man selbst keine Bewegung macht!!!
Sind keine Bewegungsbausteine möglich, dann „muss“ man sich extra sportlich betätigen.

16.11.2007, Beginn 9 Uhr

- **Was wurde am Vortag gemessen? (= rel. VO₂max):**

Durch Sauerstoff O₂ wird chemische Energie in mechanische Energie umgewandelt. Sauerstoff wird für 3 Systeme benötigt: Lunge, Transport (Herz, Blut), Muskel. Sauerstoff wird im Hämoglobin (= rote Blutkörperchen) transportiert und im Körper verteilt (Lunge -> Herz -> Körper). Hämoglobin sammelt aber auch (und lieber) Kohlenmonoxyd CO. Dadurch ist z.B. beim Rauchen weniger O₂ im Körper verfügbar, weil Hämoglobin mit CO blockiert ist. Höhentaining bewirkt, dass sich der Körper aufgrund des O₂-Mangels anpassen muss und daher mehr rote Blutkörperchen produzieren muss, um mehr O₂ transportieren zu können.

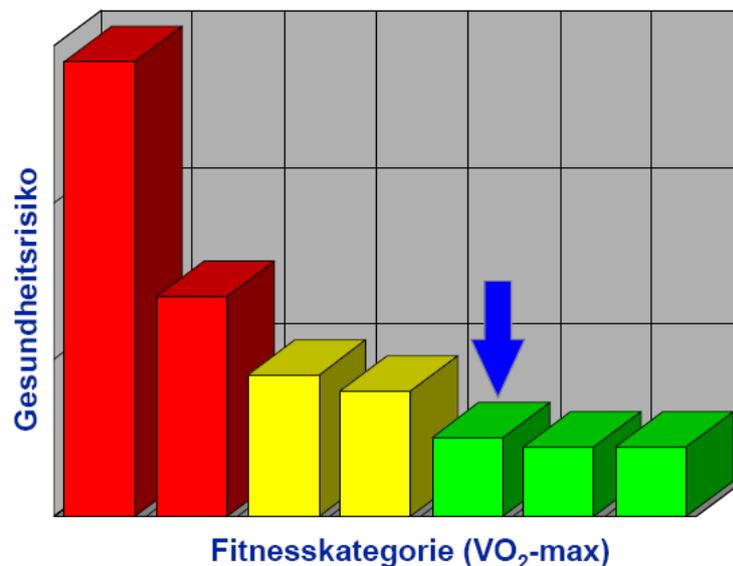
VO₂max = Volumen an Sauerstoff unter Maximalbelastung (= „Herz-PS“)

Es gibt altersabhängige Normwerte.

Relativ = das Gewicht spielt eine Rolle; wie viel Sauerstoff steht pro kg Körpergewicht zur Verfügung steht.

www.activity.co.at

Fitness und Gesundheitsrisiko



activity
... der Bewegung

fitness für mensch und unternehmen

Dort, wo Pfeil ist, ist der altersabhängige 100%-Sollwert = „ausreichende Fitness“. Dort beginnt der grüne Bereich.

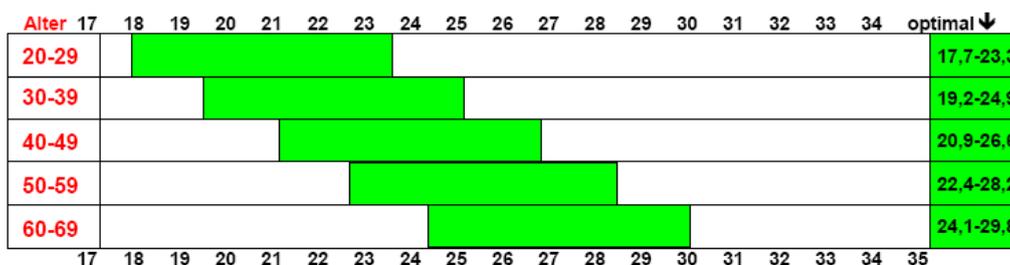
➤ Leistungsmäßige Entwicklung

= z.B. bei gleicher Geschwindigkeit beim Gehtest einen niedrigeren Puls zu haben oder bei höherer Geschwindigkeit den gleichen Puls zu haben.

➤ Körperfettbestimmung

- **BMI:** berücksichtigt die Muskelmasse
Sehr viele Muskeln = sehr hoher BMI = NICHT Übergewicht!
- **Fett:** Männer haben physiologisch mehr Muskelanteil als Frauen. Frauen haben physiologisch einen höheren Fettanteil und weniger Muskeln (Reserve/Polster für Schwangerschaft, Stillen, ...)

Bodymass Index (BMI)



- Spalte „gut“ = SOLL-Wert:

Körperfettanteil [%]

Alter ↓	Männer				Frauen			
	exzellent	gut	mittel	schlecht	exzellent	gut	mittel	schlecht
20 - 24	10,8	14,9	19,0	23,3	18,9	22,1	25,0	29,6
25 - 29	12,8	16,5	20,3	24,3	18,9	22,0	25,4	29,8
30 - 34	14,5	18,0	21,5	25,2	19,7	22,7	26,4	30,5
35 - 39	16,1	19,3	22,6	26,1	21,0	24,0	27,7	31,5
40 - 44	17,5	20,5	23,6	26,9	22,6	25,6	29,3	32,8
45 - 49	18,6	21,5	24,5	27,6	24,3	27,3	30,9	34,1
50 - 54	19,8	22,7	25,6	28,7	26,6	29,7	33,1	36,2
55 - 59	20,2	23,2	26,2	29,3	27,4	30,7	34,0	37,3
> 60	20,3	23,5	26,7	29,8	27,6	31,0	34,4	38,0



➤ **Nächste Übung:** Sich draußen mit verdeckter Pulsuhr so bewegen, dass es für einen selber „passt“.

Ziel: ein Gefühl für die „richtige“ Pulsfrequenz zu bekommen = **Trainingspulsfrequenz**

➤ **Mögliche Maßnahmen für Herz-/Kreislauftraining** (s. auch Skriptum S. 8):

Voraussetzungen, damit Herz/Kreislauf trainiert werden:

- **1/6 bis 1/7 der Muskeln** werden trainiert (1/6 = z.B. ein Bein)
- **Zyklisch** = ein gewisser Bewegungszyklus muss immer wieder durchlaufen werden (z.B. Treten beim Radfahren, 2 Schritte gehen, ... = bin dann wieder am Ausgangspunkt angelangt)
- **Dynamisch** = Wechsel zwischen Anspannung und Entspannung (NICHT z.B. Ballspiele, Schifahren = Stop/Go-Bewegungen)

Daher kommen als Training nur **Ausdauersportarten** in Frage, z.B.:

- Radfahren
- Gehen, Nordic Walken, Wandern
- Tanzen
- Rudern
- Inline-Skaten, Eislaufen
- Cardiogeräte im Fitness-Studio (Stepper etc.)
- Schwimmen
- Langlaufen

www.activity.co.at

Training des Herz-Kreislauf-Systems



activity
... ist beweglich

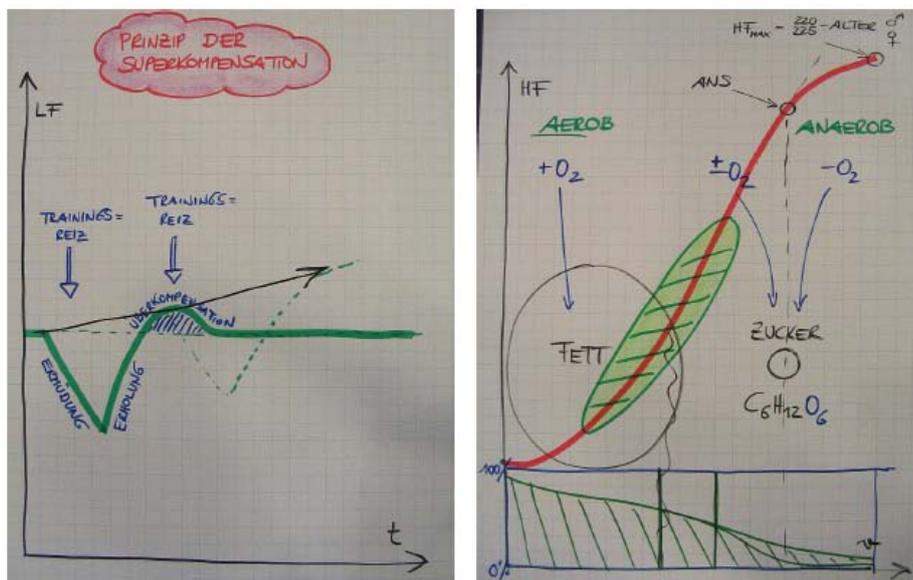
fitness für mensch und unternehmen

11.2.1 Kriterien für Training:

- **mind. 30 Minuten:** sonst kein Fettabbau (erst werden Kohlehydrate verbrannt, Fette verbrennen über Feuer der Kohlehydrate), weiters ist bestimmte Wirkungsdauer für Adaptierung der Systeme (Herz/Kreislauf) notwendig; zur Gewichtsreduzierung besser 50-60 Minuten, weil erst ab 30 Minuten die Fettverbrennung effizient wird
- **2-4x pro Woche**
- **mit niedriger bis mittlerer Intensität**

- Auch wichtig: **Bewegungsbausteine im Alltagsleben sammeln**
z.B. Stiegensteigen statt Liftfahren, mit Öffentlichen Verkehrsmitteln eine Station früher aussteigen / später einsteigen, Autonutzung überdenken
- **Leistungsfähigkeit / Leistungskurve (Prinzip der Superkompensation):**
Nach dem Training wird nicht nur die Ermüdung kompensiert (= bin wieder am Ausgangsniveau angelangt, nach ca. 1-2 Tagen), sondern kurzfristig kommt es zu einer Überkompensation. Wenn genau dann der nächste Trainingsreiz gesetzt wird, wird die Leistungskurve stetig steigen.
Daher besser 2-3x pro Woche trainieren.
- **Dehnungsübungen:** Strecken, Äpfel pflücken, ...; sich gegenseitig massieren; Rücken an Rücken lehnen (Baum/Wildschwein)
- **Trainingsintensität** (s. auch Skriptum S. 9):
ANS: = anaerobe Schwelle
Aerob: = genug Luft
Anaerob: = zu wenig Luft: Muskel bekommt zu wenig Sauerstoff
Muskel muss sich Sauerstoff von woanders holen
Aus Körperfett-Tank geht nicht: enthält nur Fettsäuren, keinen Sauerstoff
Muss aus Zucker-Tank geholt werden: Zucker = $C_6H_{12}O_6$
Kaum mehr Fettverbrennung
zum Abnehmen muss im Fettverbrennungsbereich trainiert werden = aerob

Trainingstheoretische Betrachtungen



11.3 Ausfüllen der beiden Fragebögen

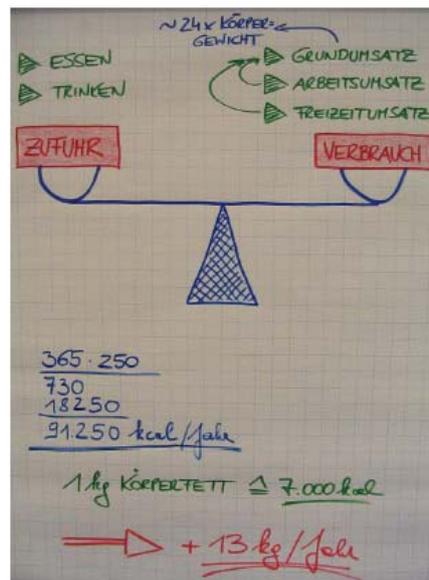
11.3.1 „Impulstest“ und „Arbeitsbewältigungsindex (ABI)“

Jeder Teilnehmer hat die Fragebögen ausgefüllt.

➤ Kalorische Gleichung

www.activity.co.at

Die Kalorische Gleichung



activity
... im bewegten!

fitness für mensch und unternehmen

- **Zufuhr:** Essen UND Trinken (die Komponente Trinken wird oft in Bezug auf die Kalorienzufuhr vernachlässigt)
- **Verbrauch:**
 - **Grundumsatz** (ca. 1 Kilo-Kalorie pro kg Körpergewicht und Stunde bei 60 kg: $24 \times 60 = 1.440$ Kilo-Kalorien pro Tag)
60 % des Grundumsatzes sind für Konstanthaltung der Körpertemperatur notwendig
geringer Fettpolster = höherer Grundumsatz, weil Körpertemperatur schlechter gehalten wird
 - **Arbeitsumsatz**) beeinflussen beide den
 - **Freizeitumsatz**) Grundumsatz

1 kg Körperfett = ca. 7.000 kcal

Diäten werden von WHO als Risikofaktor für Übergewicht eingestuft (Jo-Jo-Effekt)
Z.B. ½ Tafel Schokolade / ½ Packerl Manner-Schnitten / 1 Bier pro Tag weglassen, wären für ein Jahr ein Gewichtsverlust von ca. 13 Kilogramm.



12 Kick off Veranstaltung

Protokoll vom 19.10.2007

Ort: Hotel Bokan

Anwesend: Opalion intern: Herr und Frau Nunner, Hr. Dunst, Hr. Langer, Hr. Schmid, Fr. Mag. Fritz, Hr. Wengg und Fa. Acitivity Hr. Mag. Blaha

Dauer ca. 13:30 h bis 17:00 h

12.1 Kurz Vorstellung der Person Mag. Blaha und seiner Firma:

Wofür steht activity?

[activity] steht für die **prozesshafte Begleitung** der Entwicklung von Menschen, Teams und Organisationen.

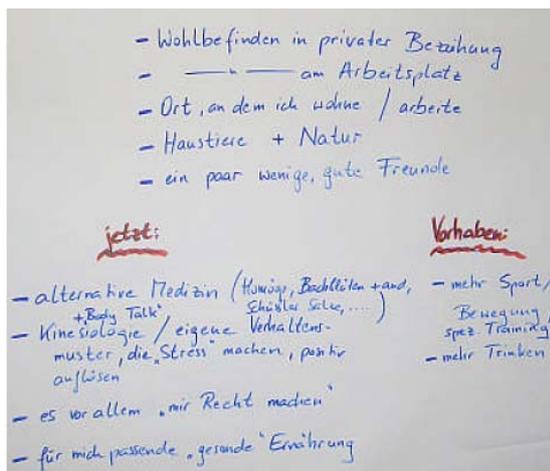
» Wir haben ein **systemisches Beratungsverständnis**, betrachten bei der Begleitung des Einzelnen seinen größeren Rahmen, in dem er sich bewegt (seinen Arbeitskontext, seine Rolle und seine Funktion in der Dynamik der Organisation ...) und wir verlieren in der Beratung von Systemen nie den einzelnen Menschen aus dem Auge.

» [activity] steht seit nunmehr eineinhalb Jahrzehnten für eine **ganzheitliche Auseinandersetzung mit dem Thema "Gesundheit"**. Die daraus gewonnenen Erfahrungen (Konzentration auf Ressourcen und Lösungen, salutogenetischer Ansatz ...) leiten uns auch bei der Begleitung von Organisationen und Menschen.

» Wir **arbeiten ziel- und entwicklungsorientiert** an den Bedürfnissen und Bedarfen von Menschen und Systemen. Eine gute Balance zu wahren zwischen dem Sichern von Bewährtem und dem Entwerfen, Entwickeln und Er-Finden von Neuem ist uns dabei wichtig. Der **Transfer** des in der Beratung und im Training Erarbeiteten in den **betrieblichen Alltag** ist integraler Bestandteil unseres Vorgehens.

» Wir achten in der Planung und Begleitung der Lernprozesse auf das Einbeziehen der Emotionen ("Logik der Gefühle") und bauen daher für ein förderliches Lernklima Bewegungseinheiten und spielerische Sequenzen ein. **Wir organisieren ein Lernen mit allen Sinnen.**

12.2 Kurze Vorstellung jeder einzelnen Person vom Opalion Team:



① Zufriedenheit, ② AUF seine eigene Stimme hören, ③ Lebensfreude, ④ Umfeld

→ Alan-Seminar
Sport
Waldspaziergänge
FRISCHE LUFT
Freunde am Wochenende
im JETZT

mehr Ruhe (z.B. 5 min/Tag)
gesündere Ernährung
Alternative im Alan Seminar
z.B. Yoga, Feldenkrais
mehr im JETZT Leber

• UMFELD
• OB ICH MICH WOHL FÜHLE
• ZIELE ERREICHEN

• MACHE DINGE, DIE DIR SPASS MACHEN
• AN AUFGABEN MIT POSITIVER ENTSCHLIEßUNG EINSTELLEN
• WÜNSCHE VORWÄRTS

• AN AUFGABEN MIT POSITIVER ENTSCHLIEßUNG EINSTELLEN
• FITNESS GERÄT NUTZEN

• ZEITFENSTER FÜR SICH SELBST ZU ENTSPANNEN/ABSCHALTEN KÖNNEN
• ETWAS ZU ARBEITEN, WAS EINEM SPASS MACHT
• SPORT
• SELBSTBESTIMMUNG IM LEBEN

• SPORT
• ZEITFENSTER FREI SCHAFFEN
• ENTSPANNUNGSÜBUNGEN (YOGA)
• ALLE TODOS IN OUTLOOK EINTRAGEN

• MEHR MIT FREUNDEN UNTERNEHMEN
• MOTORRAD KAUFEN
• ORGANISIERTE FIRMENSTRUKTUR UND DELEGATION VON AUFGABEN
• MEHR AUF MEINE INTERESSEN HÖREN

Zufriedenheit, Erfolg, privates Glück, (körperliches) Wohlbefinden,

Abnehmen, Zeit zum Abschalten nehmen (Motorrad), Zeit mit Familie genießen, kein Alkohol

Raus aufgeben, Sport,

FAMILIE, ZEIT ZUM ABSCHALTEN, HOBBY DAS MAN GERNE MACHT, GESUNDE/BEWUSSTE ERNÄHRUNG

ZEIT MIT DER FAMILIE (SPORT u. a. GEMEINSAME AKTIVITÄTEN...), WÄRDARBEITEN, ZEIT FÜR SICH SELBST

MIN 5 Std. SPORT DIE WOCHE, LEISTUNGSDRUCK KONTROLLIEREN, WAS DER KÖRPER ZULÄSST

• Persönliche Zufriedenheit
• Sport / Ernährung
• Probleme / STRESS

• Sport
• Zeit für mich

• Ernährung
• YOGA / TAICHI

Mag. Blaha Allgemeines zum Thema Gesundheit

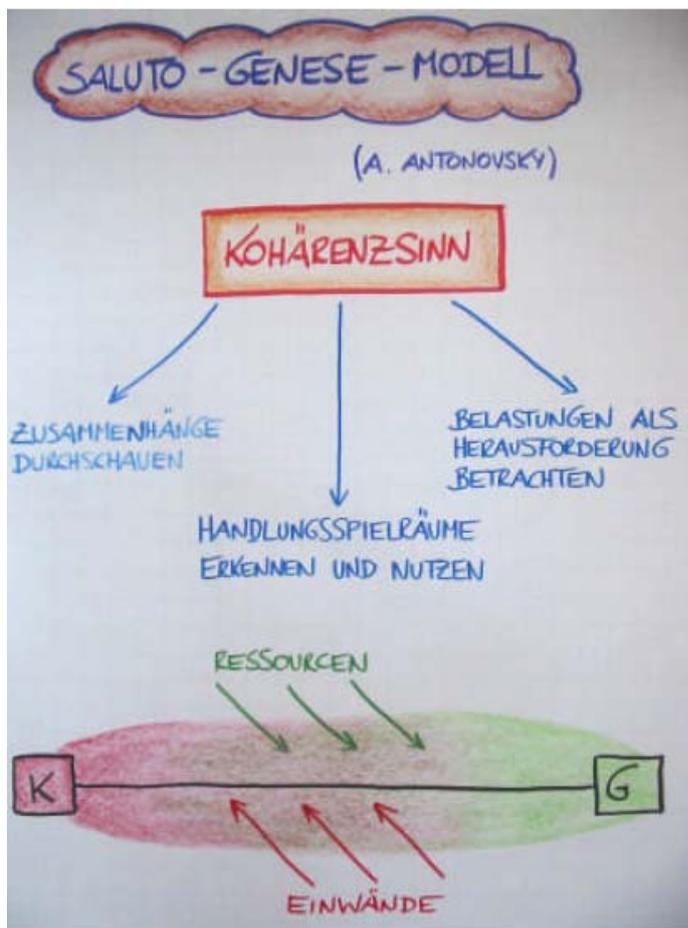
MEIN GESUNDHEITSWAPPEN

WAS HAT MEINER MEINUNG NACH DEN GRÖSSTEN EINFLUSS AUF UNSERE GESUNDHEIT? (3-5 FAKTOREN)

WAS ICH BEREITS AKTIV FÜR MEINE GESUNDHEIT / MEIN WOHLBEFINDEN / MEINE LEBENSQUALITÄT TUE.

WAS ICH MIR IN SACHEN GESUNDHEIT VORNEHME (ZIELE, PLÄNE, VORHABEN, IDEEN, AUCH BEREITS VERSUCHTES → EVTL. NEUE ANLÄUFE, ...)

12.3 Saluto Genese Modell!!!



Generell wurde nochmals der Fahrplan für die nächsten 2 Jahre besprochen.

13 Prozessdokumentation

Die schriftliche Dokumentation des Projekts findet während des gesamten Verlaufs statt. Alle einzelnen Phasen sind in ihren Inhalten, Abläufen und zeitlichen Abfolgen genau dokumentiert. Kurzberichte werden nach jeder Einheit verfasst und im Intranet dem gesamten Team zur Verfügung gestellt. Die Teilnehmenden dokumentieren ihre persönlichen Ergebnisse in den dafür vorgesehenen Arbeitsblättern.

14 Evaluationserhebungsinstrumente, Kurzübersicht

Durchgeführt wurde:

ABI und Impulstest
Gehtest und Körperfettmessung
DISG-Test
AVEM-Test

15 Übertragbarkeit und Transfersicherung

Das Model „In Balance sein - Fit in die Zukunft“ ist prinzipiell für sehr unterschiedliche Zielgruppen und Anwendungsfelder einsetzbar.

Das Konzept kann durchaus in adaptierter Form für kleine IT Firmen übernommen werden.

16 Zusammenfassung und Resümee

Die im Rahmen dieses Gesundheitsförderungsprogramms verfolgten Ziele konnten fast zur Gänze erreicht werden. Sowohl die persönlichen Rückmeldungen der Teilnehmenden als auch die durchgeführten Tests bestätigen die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit dieses Angebots für die gesamte Belegschaft.

Ebenfalls zeigen sich sehr gute Ergebnisse im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung durch weniger Krankenstände und höhere sportliche Motivation der einzelnen Teilnehmer.

